صوت الرابطة

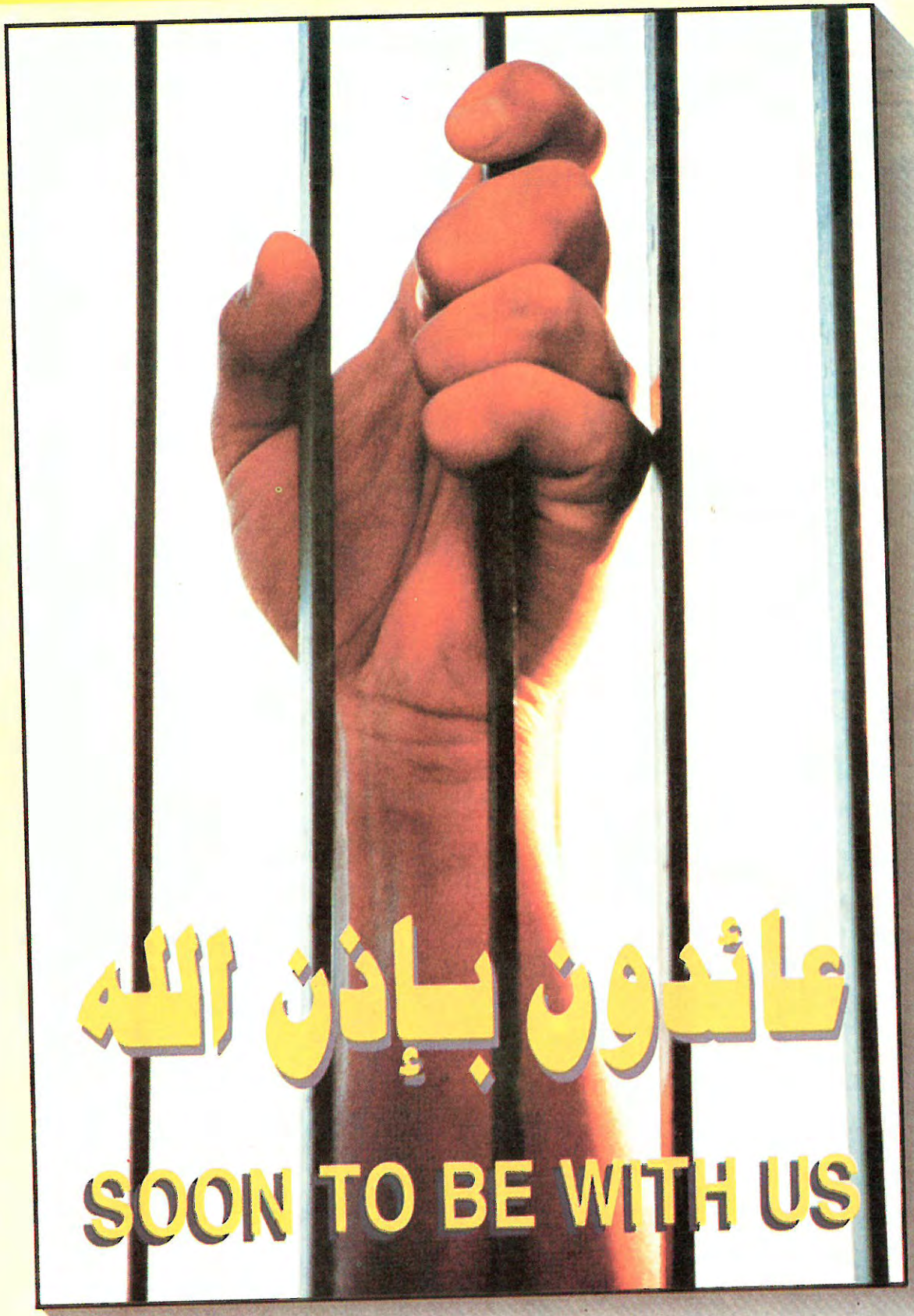
العدد الثالث 1 يناير 1996

رابطة اعضاء هيئة التدريس
بالكليات التطبيقية

صوت الرابطة تنشر مشروع قانون التعليم التطبيقي

الشروع في انشاء المقر الدائم للرابطة بالعديلية

اعضاء الرابطة يتحاورون مع المدير العام



NATIONAL COMMITTEE
FOR M.& P.O.W.'S AFFAIRS

اللجنة الوطنية
لشؤون الأسرى والمفقودين

الهيئة الإدارية للرابطة

الرئيس
م.محمد محسن البصيري

نائب الرئيس وأمين الصندوق
أ.هاشم الرفاعي

أمين السر
أ.حسن صالح عبدالرحيم

رئيس اللجنة الثقافية
أ.بهيجة اسماعيل بهبهاني

رئيس اللجنة الاجتماعية
د.حسن نصر الله

أعضاء
أ.وليد العوضي

أ.أحمد السمحان

هيئة التحرير

رئيس التحرير
م.محمد محسن البصيري

مدير التحرير
أ.بهيجة اسماعيل بهبهاني

اسرة التحرير
أ.هاشم الرفاعي

د.أحمد عرفة

سكرتير
ممدوح علي ابو الوفا

محتويات العدد

كلمة العدد 2

لانقول وداعا بل الى اللقاء 3

أعضاء الرابطة يتحاورون مع المدير العام 4

ماذا تعرف عن المقر الجديد للرابطة 7

كيفية اختيار عضو هيئة التدريس المتميز 8
د. موسى المزيدي

دور الوسائل المتعددة في البيئة التعليمية المفتوحة 10
د. حسن حمودة

أول رئيس للرابطة يكشف النقاب عن مرحلة التأسيس ومشاكلها 12

المسافة الأكاديمية 14
أ. عبدالعزيز السعيد

كيف تجعل أفكارك مقبولة من الآخرين 16
أ. حسن صالح عبدالرحيم

الخصخصة كمدخل لعلاج عجز الموازنة 18
د. علي العوضي

مقترح تعديل مخصصات المبعوثين 21

التوجيه والإرشاد من المنظورين الإسلامي والغربي 22
د. حسن الموسوي

ملاحظات صريحة لعضو عائد من البعثة 24
د. طه عبدالرحمن الجاسر

عضو هيئة التدريس يا مسكين 25
أ.بهيجة بهبهاني

ساعة عذراء 26
د. سعيد شوارب

الخدمات التدريسية المساعدة بالجامعة والهيئة 28
د. مضر الجنابي

الإدارة الاستراتيجية 30
أ. فتحي عثمان

اثر الإيمان في اطمئنان النفس 32
د.أحمد عبدالغني محمد

إسلاميات 35

إجراءات تقييم تظلمات الأعضاء 37

بين الرابطة والاعضاء 38

من يعدل هرم التعليم التطبيقي 46
أ. بهيجة بهبهاني

هذه الظواهر يجب أن تتوقف 49
د. جاسم العمر

الملامح العامة لحركة الترجمة عند العرب 50
د. محمد خير شيخ موسى

الأساتذة بين الوظيفة والرسالة 53
د. أحمد عرفة

مشروع قانون التعليم التطبيقي 55

مشاكل مزمنة وظواهر جديدة 58
أ. هاشم الرفاعي

القضية يا خريجو التطبيقي 59
د. راشد أضبية

آراء ومقترحات 61

الرابطة والترفيه 62

بل تطوير مستوانا هو الأهم 63
د. وائل الحساوي

لقطات من انشطة الرابطة 64

كلمة العدد

محمد محسن البصيري
رئيس الهيئة الادارية

زميلي وزميلتي اعضاء هيئة التدريس

مع صدور هذا العدد الثالث من صوتكم «صوت الرابطة» تكون الهيئة الإدارية للرابطة قد أنتهت فترتها ودورتها النقابية لعامين كاملين من ديسمبر 93 ـ وحتى ديسمبر 95.

ولا شك أن مجلة «صوت الرابطة» هي أحد الإنجازات التي نفتخر بها نحن أعضاء الهيئة الادارية لا لشيء سوى انها صوت معبر ومنبر حر ونافذة ننظر من خلالها نحن وأياكم إلى كل ما يهمنا جميعا من هموم وقضايا ونطالب من خلالها ونحاور نحو مزيد من المكاسب والإنجازات لأعضاء هيئة التدريس.

أخي وأختي الافاضل

ان أسلوب الحوار المتصل والتشاور المستمر والتعاون والتنسيق والمشاركة الفاعلة هو سمة العصر الحديث في كل مجالات الحياة ونحن في رابطة أعضاء وهيئة التدريس نؤمن بهذا الاسلوب ونتبعه ونطبقه ونحث عليه ونحاول جاهدين أن نعمل معكم ومن أجلكم وسط أجواء من المحبة والتعاون والإخاء وروح من الديمقراطية والسماحة وسماع الرأي الآخر وأحترامه وأخذه بعين الاعتبار فلا تبخل علينا زميلي وزميلتي بجهدك ورأيك ومشاركتك الفاعلة في كل المناشط والمناسبات فنحن من دونكم لا نستطيع أن نتحرك وبدون تفاعلكم لا نستطيع أن نبدع وهذه دعوة أخرى لكم جميعاً من خلال هذه الافتتاحية نتمنى أن تجد لديكم القبول.

وكل عام وأنتم بألف خير وعافية ونحو مزيد من المكاسب والانجازات لاعضاء هيئة التدريس بإذن الله تعالى

لا نقول وداعا .. بل إلى اللقاء

بهيجة سيد اسماعيل بهبهاني

رغم كل الجهد والمعاناة في متابعة قضايانا العديدة كرابطة تضم كوكبة من الكفاءات الوطنية المتحمسة للعطاء وللبناء من أجل إعلاء شأن التعليم التطبيقي في وطننا الحبيب، فأنني أعايش الفخر والإعتزاز على الدور المميز الذي قامت به الهيئة الادارية للرابطة والتي أتشرف بعضويتها طوال عامين كاملين...

تحية عاطرة مني ومن زملائي لرئيس الرابطة الأخ الفاضل محمد محسن البصيري الذي كان لنا قائدا حكيما وأخا عزيزا مخلصا لم يدخر جهدا في التواصل معنا ومع المسؤولين في الهيئة والمؤسسات الحكومية متطلعا إلى ايجاد السبل لتحقيق أهداف الرابطة وطموحاتها كما اتقدم لجميع زملائي أعضاء الهيئة الإدارية وأعضاء هيئة التدريس في كليات ومعاهد الهيئة على عظيم تعاونهم في مجال النشاط الثقافي والإعلامي ومساهماتهم الفعالة في إثراء مجلتهم « صوت الرابطة» ولا ننسى الجهود المخلصة التي اسهمت بها قيادات الهيئة ... المدير العام ونائبيه للتعليم التطبيقي والبحوث والشوون الإدارية والمالية في رعاية أنشطة الرابطة وخاصة تعاونهم الوثيق بشأن إعلاء « صوت الرابطة» .....

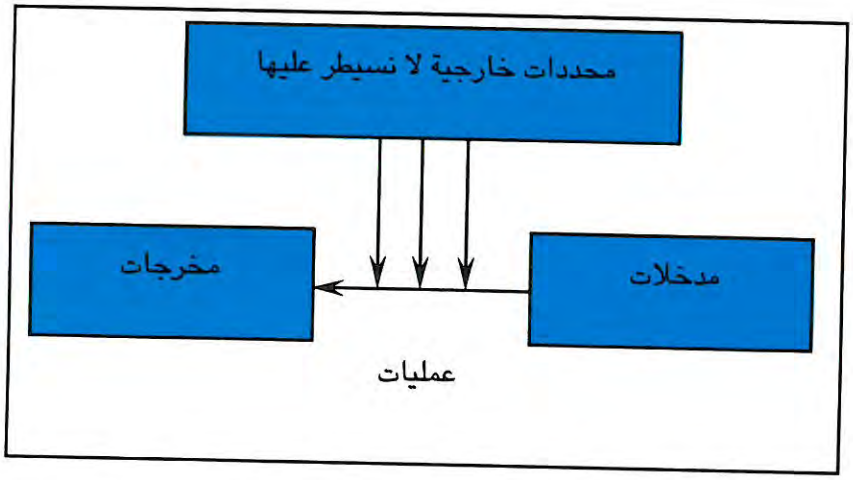
مع دعواتي لوطني الحبيب بالإزدهار ... وأن يحفظ الله اميرنا المفدى وولي عهده الأمين لنا ذخرا وسندا .

بكل صراحة وتفاهم

أعضاء الرابطة يتحاورون مع المدير العام

نظمت الرابطة أول لقاء لها مع د. حمود المضف بعد تعيينه مديرا عاما للهيئة وكان ذلك يوم 94/11/15 أما موعد اللقاء الثاني فقد كان يوم 95/11/14 وبالمصادفة كان ذلك بعد عام واحد تقريبا، ولذلك بدأ الدكتور المضف هذا اللقاء الجديد بعرض استراتيجية الهيئة ورسالتها وأهدافها ومشروعاتها وانجازاتها التنفيذية ونظرتها المستقبلية قبل الرد على أسئلة الحاضرين.

و بدأ الدكتور المضف كلمته بالترحيب بالحاضرين والتأكيد على الحرص على اللقاء بهم بصفة دورية وأشار إلى أن رابطة أعضاء هيئة التدريس تمثل شعلة الفكر وقيادة الحوار الوطني الديمقراطي الصحيح في الهيئة وإن ادارة الهيئة ما هي إلا الجهاز التنفيذي لفكر أعضاء هيئتي التدريس والتدريب والعاملين بالهيئة. كما شدد على ضرورة موازنة الطموحات بالإمكانات المادية والبشرية مع الأخذ في الاعتبار المحددات التي تفرضها علينا البيئة المحيطة، وأكد على أن الإدارة الحديثة تتطلب التخطيط العلمي السليم.



ثم تحدث د. حمود المضف عن اللقاءات التي قام بها قبل وضع خطة تطوير الهيئة والتي زادت عن 100 لقاء كان معظمها داخل الهيئة ومع ابنائها.

بعد ذلك عرض ما أطلق عليه «استراتيجية تطوير الهيئة» وتضم هذه الاستراتيجية مكونات أساسية وهي :

- رسالة الهيئة وهي صياغة محكمة لوظيفة الهيئة وضوابط ممارستها لعملها.
- الأهداف الرئيسية للهيئة.
- المشروعات الرئيسية لتمكين الهيئة من تحقيق رسالتها.

رسالة الهيئة

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب هي مؤسسة تربوية تسعى إلى التميز وتقديم الأفضل في التعليم والتدريب، وتعمل على تحقيق

طموح الدارسين وتنمية قدراتهم إلى أقصى ما تسمح به طاقاتهم إسهاما في دعم أهداف التنمية والإرتقاء بالمجتمع وترسيخ القناعة بأن كل مواطن هو جزء من الثروة البشرية التي يجب مواصلة تنميتها واستثمارها في آن واحد في عملية مستمرة متصاعدة.

وتنطلق الهيئة في تحقيق طموحاتها من قاعدة من القيم والمبادئ الأساسية هي:

* القيم العربية والاسلامية.
* التراث الكويتي.
* الاستغلال الأمثل للموارد.
* العدل والمساواة.
* حرية الفكر.
* الإخلاص والصدق.
* إتقان العمل.
* تقدير المهنة.
* إحترام العاملين.
* الجد والمثابرة.

الأهداف الرئيسية

1- اكتساب القدرة على الاستجابة السريعة لحاجات البلاد بقطاعاتها المختلفة من الكوادر الفنية ذات الكفاءة.

2- التكامل بين قطاعي التعليم التطبيقي والتدريب وإعادة هيكلة برامجها في مجموعات متخصصة من البرامج متعددة المدخلات والمخرجات مستمرة ومفتوحة النهايات تحقيقا للاستغلال الأمثل للإمكانات المادية والبشرية والوصول إلى أعلى مردودات ممكنة.

رابطة أعضاء هيئة التدريس تمثل شعلة الفكر والحوار بالهيئة

3- تبنى فلسفة إدارية تتسم بالجودة الشاملة كنظام TQM مثلا، وإعادة هيكلة الإدارة المركزية للهيئة (الديوان العام) ومراكز الإعداد المتخصصة وفق هذه الفلسفة على أساس تحديد الوظائف الأساسية للديوان العام في التخطيط ورسم السياسات وتحديد الإجراءات، والمتابعة والتحكم والعلاقات المؤسسية، وتحقيق قدر كبير من الاستقلالية التنفيذية لمراكز الإعداد المتخصصة وتحديد وظائفها الأساسية في تنفيذ البرامج التعليمية والتدريبية، وخدمة المجتمع، والبحوث والدراسات التطبيقية.

ضرورة موازنة الطموحات بالإمكانات المادية والبشرية

4- تقوية جسور التعاون مع الجهات المستفيدة بمخرجات الهيئة والسعي لتصميم نظم تعاون مستحدثة تضمن تدفق البيانات بصورة مستمرة لتحديث قواعد المعلومات التي تبنيها الهيئة لتقدير الاحتياجات الكمية والنوعية لهذه الجهات من العمالة في مختلف المجالات، كذلك توفير البيانات اللازمة لتقويم وتحديث البرامج التعليمية والتدريبية، عبر متابعة خريجي الهيئة في سوق العمل.

5- تحقيق التواصل القوي من مؤسسات الدولة المشاركة للهيئة في مسؤولية تنمية الموارد البشرية، وعلى رأسها جامعة الكويت ووزارة التربية.

6- التنسيق في مجال البحوث العلمية والتطبيقية مع مؤسسات الدولة المتخصصة في هذا المجال وتحقيق التكامل معها وعلى رأسها جامعة الكويت ومعهد الكويت للأبحاث العلمية، ومؤسسة الكويت للتقدم العلمي.

7- العمل على تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو العمل اليدوي والمهن والوظائف التقنية، وهو الاتجاه الذي تجلت بوادره الطيبة خلال أزمة الغزو.

8- تنويع الفرص التعليمية والتدريبية أمام المرأة، للمشاركة

في قوة العمل بما يناسب طبيعتها والقيم الأصلية في المجتمع.

9- ترسيخ التعاون الإيجابي مع المؤسسات الشبيهة، في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ودول عربية وإسلامية وعالمية.

10- اتباع سياسة انتقائية في القبول لتحقيق التميز في مدخلات الهيئة.

قائمة المشروعات

1- مشروع استكمال التخطيط الاستراتيجي لمشروعات تطوير الهيئة.

2- مشروع مراجعة القانون رقم (63) لسنة 1982 في شأن إنشاء الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وتحديد العلاقات المؤسسية بين الهيئة والجهات المشاركة لها في تنمية القوى البشرية.

3- مشروع التقويم العلمي لواقع الهيئة.

4- مشروع إعادة هيكلة البرامج التعليمية والتدريبية.

5- مشروع تصميم نظم تقدير احتياجات سوق العمل وتوفير المعلومات اللازمة لذلك.

6- مشروع تطوير النظام الإداري للهيئة ومراكز الإعداد المتخصصة التابعة لها.

7- مشروع تطوير الموارد البشرية بالهيئة.

8- مشروع تطوير الإمكانات اللازمة لتنفيذ البرامج التعليمية والتدريبية.

9- مشروع تطوير نشاط البحث العلمي التطبيقي.

10- مشروع تطوير الموارد المالية للهيئة.

11- مشروع تطوير نظم القبول ببرامج الهيئة.

الإدارة الحديثة تتطلب التخطيط العلمي السليم

الإنجازات التنفيذية

وبعد ذلك عرض السيد المدير العام لبعض أمثلة لانجازات تنفيذية تمت بالهيئة وهي:

1- تم إنجاز دراستين ميدانيتين لمتابعة خريجي الهيئة إحداهما لخريجي الكليات، والأخرى لخريجي قطاع التدريب.

ما هي مشروعات الهيئة وما هي إنجازاتها التنفيذية؟

2- صدرت لائحة تظلمات أعضاء هيئة التدريس.

3- بذل جهد كبير لإنجاز أدلة الكليات والمعاهد وصدر فعلا دليل كلية العلوم الصحية والباقي بالمطابع وستصدر تباعا فور الإنتهاء من طباعتها.

4- تم دراسة نظام الترقيات لأعضاء هيئة التدريس، وهو في مراحله النهائية وسيصدر قديبا.

5- صدرت لائحة معايير اختيار العمداء ومساعديهم ورؤساء الأقسام العلمية.

6- يتم دراسة لائحة البعثات وهي في مراحلها النهائية حاليا.

7- يجري دراسة نظام البحوث التطبيقية ولائحته ستنتهي قريبا.

بعد ذلك قام السيد المدير العام بإلقاء نظرة مستقبلية شاملة للهيئة وعلى الأخص بالنسبة لمشروع الهيكل المستهدف للعمالة في الدولة والعمل على إنشاء مشروعات خاصة صغيرة لخريجي الهيئة وحل مشكلة توظيف الكويتيات.

وأكد في النهاية أن الهيئة تهدف إلى إعادة هيكلة برامجها ومؤسساتها التعليمية للتمكن من الاستجابة لهذه المطالب الأساسية.

وعقب م. محمد البصيري على هذه الكلمة ثم فتح باب الأسئلة التي تضمنت الكثير من الموضوعات والتي ناقشها المدير العام مع الأعضاء وفي النهاية تم دعوة الجميع إلى حفل عشاء.

ماذا تعرف عن المقر الجديد للرابطة؟

حرصا من الهيئة الإدارية للرابطة على وجود مقر دائم وملائم فقد توصلت إلى موافقة المسؤولين بالهيئة على تخصيص موقع لإنشاء هذا المقر، وأقرت الهيئة الإدارية في اجتماعها بتاريخ 94/10/3 اختيار موقع بالعديلية وبعد عمل الدراسات والتصميمات اللازمة اعلنت لجنة المناقصات المركزية بجريدة الكويت اليوم بتاريخ 1995/10/22 عن طرح مناقصة اعمال وإنشاء وإنجاز وصيانة مقر رابطة أعضاء هيئة التدريس بالعديلية.

موقع المقر:

داخل أسوار كلية التربية الأساسية «بنين» بجوار مدرسة أحمد العدواني للمقررات ويحدها من الشرق سور المدرسة ومن الغرب ملعب كرة القدم بالكلية ومن الشمال مشروع ملاعب للتنس الأرضي وكرة السلة والكرة الطائرة ومن الجنوب شارع العديلية الذي تقع فيه المداخل الرئيسية لكلية التربية الاساسية وجمعية العديلية التعاونية.

المساحة الإجمالية:

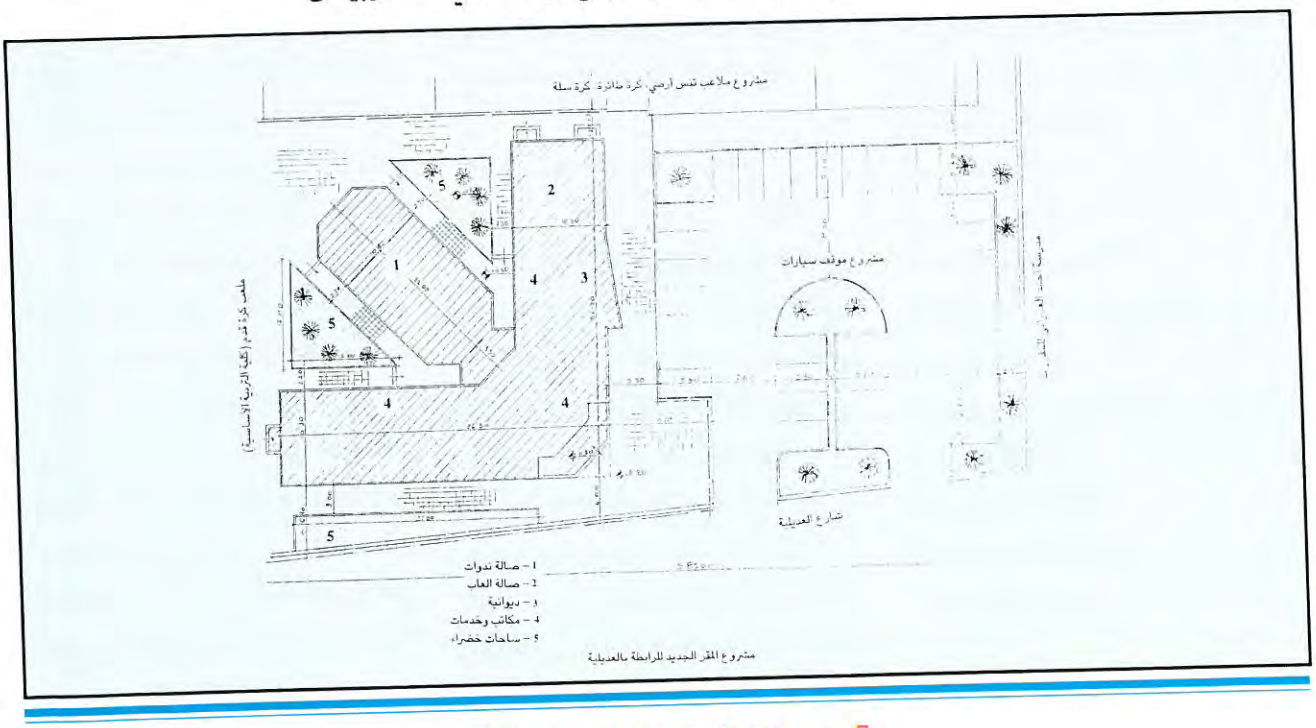
أكثر من 3000 متر مربع.

مكونات المشروع: «حسب الرسم» قاعة ندوات وصالة العاب وديوانية ومركز لخدمة اعضاء هيئة التدريس ومكاتب وخدمات بمساحة اجمالية 900 متر مربع يمكن زيادتها مستقبلا «ببناء دور ثاني» بمساحة 650 متر مربع بالاضافة الى مساحات خضراء وموقف للسيارات ويمكن اعتبار الموقع نواة لنادي لاعضاء هيئة التدريس لإمكانية الاستفادة من الملاعب المجاورة له.

موعد التسليم: بعد 9 شهور من ترسية العطاء «أي تقريبا في بداية العام الدراسي 1997/1996»

كلمة أخيرة:

واخيرا لا يسعنا إلا توجيه الشكر الجزيل للإدارة الهندسية على جهودها في إنجاح هذا المشروع وكذلك نكرر دعوتنا للزملاء اعضاء هيئة التدريس للاستفادة من المقر الحالي بالنزهة قطعة 1 شارع قريش منزل 28 امام مسجد الربيعان.



كيفية اختيار عضو هيئة التدريس «المتميز»

اعداد د/ موسى المزيدي
كلية الهندسة والبترول
ورئيس تحرير مجلة « المهندسون»

مقدمة انطلاقا من حرص جامعة الكويت على تشجيع التدريس المتميز وانطلاقا من حرص كلية الهندسة والبترول على رفع الحوافز بين أعضاء هيئة التدريس من أجل الأداء المتميز في الجوانب الأكاديمية فقد تقرر تشكيل لجنة جامعية يتم اختيار أعضاؤها من قبل مجلس كلية الهندسة والبترول لترشيح اثنين من أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس المتميز.

أعمال اللجنة الخاصة باختيار الأعضاء المتميزين:

يلتقي أعضاء هذه اللجنة حوالي (4-5) اجتماعات قبل رفع التوصية بأسماء الفائزين بجائزة التدريس المتميز للعام الجامعي الذي شكلت فيه اللجنة. يتم خلال هذه اللقاءات الاتفاق على اسلوب العمل واسلوب الترشيح وفرز أوراق المتقدمين واسلوب اختيار الفائزين.وقد روعي في أعضاء هذه اللجنة أن يكون مقررها عضو هيئة تدريس من كلية الهندسة والبترول برتبة استاذ وممن يشهد لهم بالتدريس المتميز في الماضي وعضوية كل من عضو هيئة تدريس من كلية العلوم لارتباطها الوثيق بكلية الهندسة والبترول وعضوية أحد العاملين في القطاع الحكومي أو الخاص ممن يشهد لهم بالتميز في مجال الهندسة.

اسلوب عمل اللجنة:

1- تقوم اللجنة بترشيح كافة أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في الكلية منذ أكثر من عام دراسي للجائزة و تقوم اللجنة كذلك بارسال كتاب شخصي لكل عضو هيئة تدريس تحيطه علما بهذا الترشيح وتدعوه للاستجابة إلى هذا الترشيح وتقدم له كافة البيانات والمعلومات المتعلقة بأسلوب عمل اللجنة وتطلب منه تزويدها بكافة البيانات والمعلومات المتعلقة بنشاطه في التدريس والتي يمكن أن تساعد اللجنة في التوصل إلى من يستحق الجائزة فعلا.

2- تقوم اللجنة بارسال عدد كاف من الإستبانات الموجهة إلى طلبة كلية الهندسة والبترول في السنة النهائية من المرحلة الجامعية وتقوم بإرسال هذه الاستبانات إلى مكتب العميد المساعد للشؤون الطلابية الذي يقوم بدوره بتوزيعها بالطريقة التي يراها مناسبة إلى طلبة السنة النهائية. ويقوم طالب السنة النهائية بترشيح اثنين من أعضاء هيئة التدريس استنادا إلى المعرفة الشاملة والعميقة للمادة العلمية والقدرة على التعبير ونقل المعارف واستخدام أساليب فعالة في التدريس وكيفية وضع وتقييم الامتحانات والحرص على المواعيد والساعات المكتبية.

3- تقوم اللجنة بفرز الاستبانات التي تصل إليها بعد تعبئتها من

طرف طلبة السنة النهائية.

4- تقوم اللجنة بمراسلة أعضاء هيئة التدريس الذين وردت اسماؤهم في الاستبانات ولم يتقدموا بترشيح أنفسهم للجائزة وتحثهم على تقديم طلبات في ذلك.

معايير اللجنة في المقارنة بين المرشحين للجائزة:

اللجنة المشكلة بكلية الهندسة والبترول اتفقت على اعتماد المعايير التالية للمقارنة بين المرشحين واختيار الفائزين:

1- نتائج مركز التقييم والقياس. وقد تقرر اعتماد النتائج الايجابية جدا (strongly positive).

2- تنوع المقررات التي جرى تدريسها.

3- المقررات الجديدة التي قام المرشح بادخالها في المنهج.

4- إعداد تجارب المختبرات للطلبة.

5- الإشراف على رسائل الماجستير.

6- الإشراف على مشاريع التخرج للطلبة.

7- إعداد محاضرات أصيلة للطلبة وطبعها وتوزيعها نظرا لعدم توفر كتاب نصوص مناسب.

8- المساهمة في تجهيز وتطوير المختبرات.

9- ادخال أساليب جديدة في التدريس.

10- المشاركة في وضع وتطوير البرامج الدراسية.

11- أية نشاطات أخرى تتعلق بالتدريس.

وقد أعطيت هذه المعايير أوزانا نسبية وفقا لأهميتها. وحرصا من اللجنة على مبدأ المساواة بين جميع المرشحين وجعل عملية المقارنة تتم بصورة علمية مقننة فقد وضعت جدولا بنقاط تعطى لكل من مساهمات المرشح المتعلقة بالتدريس ووضع هذه النقاط كان مستندا على قناعات حول الأهمية النسبية للنشاطات المتعلقة بالهدف من الجائزة.

ملاحظات عامة:

- إن آراء الطلبة الذين هم في مرحلة التخرج هي ذات أهمية كبيرة، إلا إن اللجنة لم تستطع الاستفادة من هذه الآراء كما يجب، نظرا للعدد القليل الذي يستجيب لتعبئة الاستبانات كما تشير الإحصائيات الفعلية بذلك.

- ترى اللجنة أن الجائزة يجب أن تمنح إلى متميز فعلا وليس بالضرورة لأحسن المرشحين الذين قدموا بياناتهم.

- ترى اللجنة أن يكون منح الجائزة مستندا على نشاطات المرشح خلال فترة الخمس سنوات الماضية وليس قبل ذلك.

- يرى البعض جواز اشتراك الفائزين بالجائزة مرة ثانية بعد ثلاث سنوات من فوزهم بالجائزة السابقة.

صاحب هذا المقال فائز بجائزة التدريس المتميز للعام الجامعي 1993/92، بكلية الهندسة والبترول من أصل (22) مرشحا تقدموا لترشيح أنفسهم.

تم استقصاء كثير من المعلومات المدرجة في هذا المقال من نتائج عمل لجنة التدريس المتميز للعام الجامعي /1993 94 في كلية الهندسة والبترول.

وضع معايير متعددة ذات نقاط نسبية

يجب منح جائزة التدريس المتميز إلى المتميزين فعلا وليس بالضرورة أحسن المرشحين

لابد من مراعاة مبدأ المساواة بين جميع المرشحين وأن تتم المقارنة بينهم بطريقة علمية مقننة

دور الوسائل المتعددة في البيئة التعليمية المفتوحة

Role of Multimedia in Open Educational Environment

د/ حسن حمودة

كلية الدراسات التكنولوجية

قسم تكنولوجيا الهندسة الإلكترونية

يمكن تعريف البيئة التعليمية المفتوحة على أنها جامعة أو معهد علمي يقدم برامج تعليمية مهنية أو أكاديمية على أساس دراسات عن بعد. كما يمكننا تعريف الوسائل المتعددة multimedia بأنها وسائل متنوعة يمكن استخدامها لتقديم برامج تعليمية ذات كفاءة عالية تشتمل عادة على نصوص مكتوبة وصوت ورسومات وصور تلفزيونية..في تتابع محدد حسب مقتضيات عرض البرنامج التعليمي، ويمكن تقسيم الوسائل المتعددة إلى:

أ- وسائل صوتية (تشمل معالجة الصوت والتعرف عليه speech recognition أو الكلام الإصطناعي speech synthesis).

ب- وسائل مرئية (نصوص ورسومات وصور ومجسمات، ثابتة أو متتابعة..).

ج- وسائل متكاملة (نظم تلفزيونية TV، وحاسبات الوسائل المتعددة MPC، ونظم الواقع الإفتراضيVR)

ولكي نتعرف على دور وأهمية الوسائل المتعددة في العملية التعليمية علينا أولا أن نتعرف على العملية التعليمية نفسها.. فنحن نتعلم من خلال مراجعة دائمة مع البيئة من حولنا، وحيث أن قدرتنا على تحليل ومعالجة المعلومات محدودة فأننا نحاول تقسيم البيئة من حولنا إلى عوالم مصغرة microworlds نحاول فهم كل منها على حدة بدرجة مناسبة من التعمق. (شكل رقم 1) حيث نجد مثلا أن مفهومنا عن الحرارة (كعالم مصغر) أنها تجعل المعادن تتمدد وتساعد على تبخر السوائل.. وغير ذلك من مفاهيم concepts، كما نكون من تجاربنا مع هذه المفاهيم نوعا من الخبرات المحددة schemata التي تساعدنا على تنفيذ بعض العمليات مسبقا مثل عمليات تقطير المياه، وتكرير البترول. وهكذا تتكون لدينا مجموعة من المفاهيم والخبرات عن العوالم المصغرة التي تتكون منها بيئتنا وتتحول هذه المفاهيم والخبرات تدريجيا مع الوقت إلى اطار من المعارف والمعتقدات والحقائق يتكون منها عالمنا الأكبر macro-world ويتفاعل كل ذلك بمرور الزمن ليساعدنا على تطوير قدراتنا في التعلم والاستيعاب اكثر فأكثر. ونلاحظ أننا نستخدم تكنولوجيا المعلومات information technology (IT) في العصر الحالي بتزايد مستمر بحيث سنجد أننا في المستقبل المنظور سوف نعيش فيما يسمى بكرة المعلومات، infosphere التي تكون بيئة متقدمة لمعالجة المعلومات والاتصالات موزعة على الكوكب الذي نعيش عليه وتشتمل على الأجهزة المختلفة التي نستخدمها وقواعد البيانات والحاسبات المنتشرة على كوكبنا (أو الكواكب الأخرى).

ويمكننا من خلال كرة المعلومات هذه تداول ومشاهدة ومعالجة ونقل المعلومات من خلال وصلات الوسائل المتعددة التي أشرنا إليها والتي يمثل الحاسب الشخصي للإتصال. personal computer communicator (PCC) والذي يطلق عليه أحيانا المساعد الرقمي الشخصي [personal digital assistant (PDA)] حيث يمثل هذا الجهاز ثورة كبيرة في الاتصالات الإلكترونية بحيث يمكن من خلاله لأي شخص من أي موقع على الأرض الاتصال بأي مركز معلومات أو لتبادل المعلومات مع شخص آخر على

هذا الكوكب (أو خارجه...) وسيعمل مفهوم كرة المعلومات إلى تطوير مفهوم الواقع الإفتراضي virtual reality بظهور ما يسمى بالمباني الأفتراضية virtual buildings والتي يمكن بناءها كما نبنى البنوك والمحلات التجارية المختلفة وكذلك الجامعات بحيث يمكنها (الكترونيا) محاكاة كل العمليات المعنية التي نقوم بها في الواقع الفعلي ويمكن عندئذ للدارس أن يسجل في كلية افتراضية (virtual college) مثلا، ثم يدخل قاعة المحاضرات ليستمع إلى الشرح في أحد المقررات، تماما كما يحدث في الواقع الفعلي، وبالإضافة لذلك يمكنه إعادة سماع هذه المحاضرة مرات أخرى حسب حاجته لذلك، كما يمكن الإطلاع على المراجع أو عمل التجارب المتعلقة بذلك المقرر (الذي سجل فيه) وقتما شاء. ويقوم بكل ذلك باستخدام حاسب الوسائل المتعددة.

Multimedia Pc (MPC) والملحقات اللازمة، في بيئة افتراضية virtual environment تحاكي البيئةالحقيقية في الكليات المعنية . (شكل رقم2).

ومن أهم السلبيات لنظم البيئة الإفتراضية:

virtual environment مايلي:

1- قدرة البيئة الافتراضية على غزو الخصوصيات الشخصية

2- استخدام هذه النظم لإنتاج خدمات وبرامج غير مرغوب فيها بالمجتمع

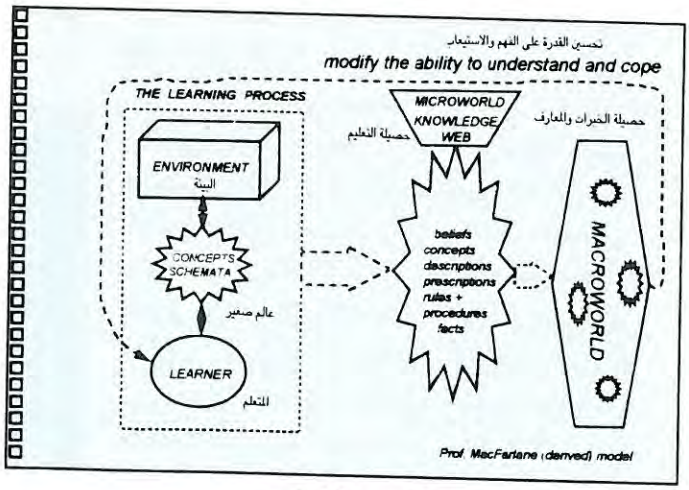
3- صعوبة ضبط عمليات الاستخدام السئ لهذه النظم

4- الخدمات التي تقدمها هذه النظم تكون عادة مقابل مبالغ لا يقدر عليها غير طبقة محدودة في المجتمع

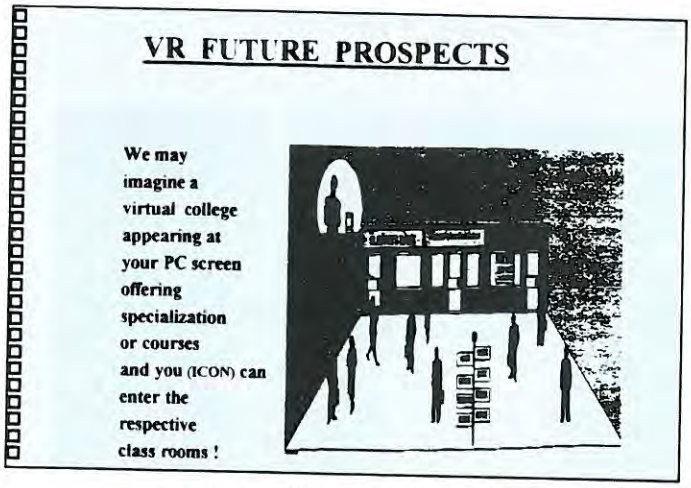
5- تكون طبقتين في المجتمع: طبقة غنية بالمعلومات وطبقة فقيرة بالمعلومات.

ويمكن معالجة هذه السلبيات بتشجيع انشاء شبكات معلومات تقدم خدماتها بأسعار في متناول الجميع، مع تغيير الوعي الحضاري للمجتمع باستخدام امكانات الدولة والشركات المصنعة للبرمجيات المختلفة والشركات المشغلة لتلك الشبكات وكذلك عند المستخدمين أنفسهم وذلك لمكافحة تلك السلبيات.

ونتيجة للإقبال الشديد على الجامعات والمعاهد العلمية بأعداد متزايدة كل عام نجد أن إنشاء نظم الدراسات المفتوحة open studies باستخدام الوسائل المتعددة والأمكانات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات سيساعد كثيرا في تخفيف الضغط على هذه الجامعات والمعاهد كما سيفتح الأبواب على مصراعيها للأعداد التي تتزايد كل عام لدخول تلك الكليات أو الجامعات التي تعمل بتكنولوجيا الواقع الافتراضي والتي يمكنها استيعاب الدارسين بأعداد لا حصر لها حيث تعتمد فقط على مدى توفر المستلزمات الأساسية للدراسة فيها والتي لا تتعدى سوى حاسب من نوع MPC مع الملحقات الخاصة بنظم الواقع الافتراضي والتي تنخفض اسعارها بسرعة ملحوظة مع الوقت، وذلك بالإضافة طبعا لمستلزمات الدراسة في المقررات المعنية من برمجيات وملحقات مختلفة.



شكل (1) مراحل عملية التعلم عند الإنسان



شكل (2) كلية افتراضية باستخدام برنامج الواقع الافتراضي

بمناسبة مرور ١٠ سنوات على إنشاء الرابطة

أول رئيس للرابطة يكشف النقاب عن مرحلة التأسيس ومشاكلها

ألقى الاستاذ صلاح العبدالجادر الكلمة التالية يوم 1995/5/23 في حفل الرابطة في الذكرى العشرية الأولى لإنشائها:

الحمد لله والصلاة والسلام على خير خلق الله محمد بن عبدالله وعلى آله وصحبه ومن والاه.

أيها الأخوة والأخوات الأفاضل:

أنه لشرف كبير لي أن أمثل المحتفى بهم في الذكرى العشرية الأولى لإنشاء رابطة أعضاء هيئة التدريس، بعد أن طال الفراق بين وجدان ترعرع في جنبات وردهات معاهد وكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وبين زملاء وأخوة أكن لهم كل الحب والتقدير كيف لا؟ وهم من التقيت معهم في معاناة مضنية من أجل اصلاح وتطوير هذا المرفق الحيوي التي تضاعفت أهميته لمستقبل بلدنا الحبيب بعد العدوان الغادر.

لقد كانت تلك المعاناة هي المحرك الأساسي لعصبة من أبناء هذا البلد الذين عملوا لست أشهر متواصلة من أجل انشاء كيان يحفظ لعضو هيئة التدريس كرامته ويحقق للهيئة أهدافها السامية في نفس الوقت وهي معادلة صعبة تستدعي الكثير من نكران الذات والتضحية بالمصالح الشخصية من أجل المصلحة العامة، ولعل مرور عقد من الزمان على انشاء هذه الرابطة الفتية كاف لنشر اسماء أولئك النفر الذين كانوا يصرون على عدم البوح بأسمائهم انكارا منهم لذاتهم واخلاصا منهم لعملهم ورابطتهم وهم كل من الأخ عبدالمحسن الجسار، والأخ أحمد حبيب الكندري، والأخ مضر الجنابي والأخ محمد الزامل بالاضافة إلى محدثكم، ثم بدأت الحلقة تتسع لتنضم كوكبة أخرى من الزملاء والزميلات الأفاضل إلى جيل التأسيس فتشكلت الهيئة الادارية الأولى للرابطة من عبدالله الوهيب وجاسم الزنكي ود. سليمان شمس الدين ومحمد الزامل وعطية الشمري وغنيمة العثمان وكان لي شرف رئاسة تلك الهيئة

من هم الجنود المجهولون خلف نجاح الرابطة؟

ونستطيع اختصار سجل ذلك ونكتفي بالتعريف الذي وضعه علماء النفس والإجتماع للمراهق(حسب تسميته اللغوية العربية) وهو «شخصية مضطربة أو غير مستقرة عاطفيا» أي أنه غير قادر على التعبير عن موقف أو مسألة من مسائل التعامل مع الآخرين وسوء تقدير لعواقب الكثير من التصرفات نتيجة عدم وضوح المفاهيم الحياتية التي تحكم طبيعة العلاقات بين أفراد المجتمع (البيت، الاسرة، الأصدقاء، المؤسسات المهنية).

وهناك الكثير من المواقف والمسائل التي تحدث بين عضو هيئة التدريس والطالب يساء فيها فهم العلاقة أو تنتهك فيها المسافة الأكاديمية ونسرد منها على سبيل المثال لا الحصر:-

1- فتح المجال في قاعة الدراسة للتعليقات التي تخرج عن نطاق موضوع المحاضرة.

2- كثرة المزاح داخل قاعة الدراسة مما يخرج المحاضرة عن الجدية.

3- عدم اتباع نظام معين في ادارة المحاضرة. كتحديد موعد دخول الطالب للقاعة بعد بدايتها أو عدم الإكتراث بحصر الغياب مما يشعر الطالب بعدم جدية المدرس وعدم جدية العملية التعليمية.

4- إستقبال الطالب في المكتب في سبيل فتح حوار (من طرف الطالب) يستكشف فيه اتجاهات المدرس ويكشف نقاط ضعفه حتى يكّون علاقة مصلحية قد تفيده في الحصول على الدرجات.

5- الإستمرار بالقيام ببعض أعمال مرشد الطالب بالرغم من وجود المرشد المخصص لذلك الطالب نتيجة شعور المدرس بالحرج من رفض طلب الطالب.

6- إظهار بعض الخلافات بين أعضاء هيئة التدريس للطلبة.

7- رفع الكلفة أو الرسميات بين عضو هيئة التدريس فيما بينهم وبصوت مرتفع على مرأى ومسمع من الطلبة مما يشجع الطالب على تقليد ذلك الموقف وتكراره مع أعضاء هيئة التدريس.

9- كثرة تردد الطالب على مكتب عضو هيئة التدريس للتحدث بمواضيع عامة حتى يستطيع كسر حاجز المسافة الأكاديمية.

10- مشاركة الطلبة في بعض الأنشطة التي تفقد عضو هيئة التدريس هيبته كالاشتراك ببعض المسابقات مع الطلبة التي لايليق أداءها من قبل القدوة.

11- محاولة عضو هيئة التدريس مساعدة الطالب على كسر اللوائح المنظمة للعمل بالكلية مما يفقد الكلية هيبتها وإحترامها والتي قد تحرج إدارة الكلية أو بقية أعضاء هيئة التدريس.

12- توسط عضو هيئة التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس للآخرين والإداريين لصالح الطالب مثل عدم إحتساب الغياب أو طلب رفع الدرجات أو إعادة الامتحان أو ماشابه ذلك.

ومع ذلك فإن كل ماسبق بكفة وعلاقة اعضاء هيئة التدريس بالطالبات بكفة أخرى بسبب العادات والتقاليد الإجتماعية والدينية حيث هناك للأسف عدد من المدرسين يطيل الحديث مع بعض الطالبات بالرغم من أنه يتم أمام مرأى الجميع إلا أنه يبقى ذلك الأمر غير مقبول في مجتمع مثل المجتمع الكويتي الذي يعتبر مجتمعا محافظا.

وفي الختام ندعو الله ان يهدي الجميع لعمل ماهو خير وأن نلهم الحكمة ونراعي الله في تعاملنا مع الطلبة. وننظر الى الطلبة على انهم ابناء لنا نحب لهم ما يصلح حالهم ونسعى له حتى لو كان في غير الاتجاه الذي يرغبون. وأن نكون القدوة الحسنة قبل ان نكون المدرسون الجيدون وأن يكون زرع الأخلاق على رأس أولوياتنا.

هناك الكثير من المواقف والمسائل التي يساء فيها فهم العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطالب

يجب أن نكون القدوة الحسنة قبل أن نكون المدرسون الجيدون

كيف تجعل أفكارك مقبولة من قبل الآخرين؟

أ. حسن صالح عبدالرحيم
كلية التربية الأساسية
قسم علم النفس

من مسلمات هذا البحث - إن جاز لنا تسميته ببحث - أن:
التقويم يشكل في عصرنا هذا عنصرا أساسيا وجوهريا لكل عمل ناجح وجاد فبالتقويم نستطيع أن نتعرف على مستويات الكفاءة والأداء فيساعدنا على وضع الخطط والبرامج في مختلف مجالات الحياة وميادينها.

ويتضمن التقويم عملية القياس كإحدى وسائله للحصول على البيانات والمقومات التي تبنى عليها الأحكام والتقديرات وتتخذ الإجراءات التي تكفل التحسين والتطوير والتحديث.

و التقويم عملية إيجابية شاملة بمعنى أنه ليس مجرد معرفة الأخطاء أو اكتشاف نقاط الضعف أو القوة أو معرفة المعوقات والصعوبات، وإنما هي خطوة ايجابية لمقاومة المعوقات وتذليل الصعوبات والإرشاد لأفضل الطرق لتحقيق الأهداف المنشودة(1)

كما أن القيادة بوصفها مصطلحا في الفكر التربوي المعاصر هي: قيادة"الرأي" وقيادة "المبادرة" وهي ظاهرة "تربوية"، "نفسية"، "اجتماعية" يعتمد عليها في تحقيق الأهداف المنشودة.

و الإدارة - بوجه عام هي تحديد السياسات والأهداف العليا، أما القيادة فهي الإشراف على من يقومون بتنفيذ هذه الأهداف والسياسات (2)

و القائد - بشكل عام - هو ذلك القائد الذي يمكنه استمالة وتحفيز معاونيه وبث روح الفريق والتعاون بينهم بما يضمن تجاوبهم معه واحترامهم لقيادته.(3)

إن تدريب هذا القائد يساعد على:

- ايجاد طرق مثلى لأداء العمل المناط إليه وانجازه بأقل مجهود وبأسرع وقت.
- التعاون الفعال بينه وبين من يتعامل معه في بناء الأجيال القادمة.

ويجب أن تتوفر في القائد:

- الإتزان الإنفعالي والتوافق النفسي كي يستجيب للخبرات المختلفة في رؤية متوازنة
- السلامة الفكرية والنفسية بحيث يكون لديه القدرة الكافية من الصحة النفسية والخلو من الإضطرابات الوجدانية حتى يساعد في تنمية العلاقات الإنسانية والاجتماعية بصورة سليمة هادئة متزنة.
- أن يكون لديه الاستعداد والقدرة العلية لاكتساب المهارات والفنون في كيفية التعامل مع الآخرين.
- وفي ضوء ما طرحته الندوة العلمية التي طرحها المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج العربي مع مكتب اليونسكو الإقليمي في البلاد العربية برنامج التجديد التربوي - موضوعا للمناقشة في غاية الأهمية ألا وهو اختيار وتأهيل الكوادر القيادية في الإدارة التربوية بصورة خاصة.

إن عملية التفكير لحل المشكلة تتأثر بكثير من العوامل ومن أهمها:

- يتعرض الفرد في حياته اليومية لكثير من الاحباطات «أي انه يواجه مشكلة»
- إن حل المشكلة يتضمن اكتشاف استجابات جديدة صحيحة لموقف جديد، وهذه الاستجابة الجديدة هي التي تستطيع إزالة العائق وتمكنه من الوصول إلى هدفه.
- إن تكون لديه المفاهيم والمعلومات الضرورية الكافية عن موضوع المشكلة.
- إن التهيؤ الفعلي يؤثر في عمليات الفهم والإنتباه والإدراك الحسي ويساعد غالبا على حل المشكلة.

كما إن "الثبات الوظيفي"كمصطلح نفسي هو نوع من أنواع التهيؤ قد يؤدي إلى جمود التفكير ويعوق على اكتشاف وظائف جديدة تساعد على حد المشكلة(4)

وإذا أخذنا هذه المسلمات وهذه الأطروحات، وكثير من الدراسات التربوية والنفسية والاجتماعية التي تشير إلى أنه قلما يتم قبول آراء القيادين في المرة الأولى، وحتى أحيانا في المرة الثانية، بل احيانا قد تموت بسبب عدم تهيئتها وصعوبة اقناع الآخرين بقبولها.

ويعتقد كثير من القيادين في مجالهم القيادي بأنهم ليسوا بحاجة إلى طرح آرائهم وأفكارهم إلى مرؤسيهم أو اقناعهم بقبولها. ويعتقدون ايضا بأن تعليماتهم المباشرة كافية لتحقيق أهدافهم المنشودة. ولذلك نجدهم يستغربون إذا رفضت أفكارهم أو قوبلت بعدم الرضا أو الإمتناع أو إنها حوربت بشكل معتمد ومقصود.

وهناك فريق آخر من القيادين يحاولون عرض آرائهم وأفكارهم خوفا من الرفض القطعي، وما يعني ذلك من طعن بشخصهم. ومن هنا جاءت أهمية هذا البحث من طرح هذا التساؤل:

كيف تعمل على جعل أفكارك مقبولة من قبل الآخرين؟

نتفق مع ما يطرحه مدير عام مكتب «كاتم» للإستشارات والتدريب الإداري في لندن من الاتجاهات الأساسية لضمان قبول أفكارك من قبل زملائك ومرؤسيك والآخرين من أفراد المجتمع ونطرحها:

أولا: كيف تقيم آراءك وأفكارك:

1) قبل طرح أفكارك ينبغي أن تقيمها على أساس الاعتبارات التالية:

ماذا سيكون وقع آرائك على المستمعين أو في أنفسهم؟ وما مدى فاعليتها؟

ومدى جدواها أي هل هي معقولة أو عملية وهل هي مقبولة؟

2) عند تقييمك وقع آرائك وأفكارك في نفوس المستمعين أسأل نفسك

كيف تؤثر هذه الآراء والأفكار على مركزهم الاجتماعي أو المالي أو المهني؟

هل سيجدون صعوبة في فهمها أو تطبيقها، هل ستحفزهم؟ هل ستؤثر على علاقاتهم

كيف يمكن خلق التحديات والمسؤوليات الجديدة

3) عند تقييم فاعلية آرائك وأفكارهم اسأل نفسك:

هل ستؤدي هذه الأفكار إلى أداء العمل المطلوب كاملا أم جزئيا؟

ما هي نقاط الضعف ونقاط القوة أي ماهي محاسن هذه الأفكار وما هي مساوئها؟.

ما هي الحلول اللازمة للتخلص من هذه الأفكار والآراء؟

وعند تقييم جدوى آرائك وأفكارك لضمان كونها معقولة وعملية اسأل نفسك الأسئلة التالية:

كم ستكلف للبدء؟ وكم ستكلف للاستمرار؟ وهل هي مبررة اقتصاديا

هل ستتطلب تدريبا؟ هل الوقت المناسب لتعطيها في المؤسسة؟

هل تتفق أم تتعارض مع أهداف المؤسسة؟

5) وعند تقييم «مقبولية» أفكارك تذكر أنه قد تكون الأفكار والآراء فعالة ومعقولة وعملية ولكنها رغم ذلك غير مقبولة لأنها تخلق أفكار سلبية لدى الآخرين ولذا اسأل نفسك:

ما هي مخاوف الآخرين تجاه هذه الأفكار والآراء؟

هل هي ناتجة من الخوف من احتمال خسارة المركز الاجتماعي؟

أم هي ناتجة عن الخوف من خسارة الأمان والإطمئنان؟

6) وتذكر دائما أن الأفكار والآراء الجديدة مصدر قلق وتخوف والشعور بعدم الراحة والإطمئنان والأمان، كما أنها قد تخلق في كثير من الأحيان نوعا من الحسد والغيرة بسبب أنهم لم يبدوا هذه الآراء والأفكار أنفسهم ولهذا عليك عند تقييم «الوضع الحالي أو الاجراءات الآتية:

هل تؤثر آرائي وأفكاري المزمع عرضها على المراتب الاجتماعية؟ أم أنها ستواجه المعارضة والتحدي؟

وهل سيعترض المجموع أم الأقلية؟

هل يمكن الأخذ والعطاء وتبادل الفكر والآراء للوصول إلى حل مقبول يرضي كل أطراف النزاع؟.

هل تتفق هذه الآراء والأفكار مع رغبات الآخرين؟

وإذا لم يكن هذا هو الحال فهل يمكن تحضيرها وعرضها بشكل آخر وبطريقة أخرى مناسبة. هذه الأسئلة وأخرى تكون وليدة المواقف الحياتية وتوافق معها وبحيث تكون مقبولة لدى الآخرون. وفي الحلقة القادمة سنوضح كيف يمكن أن نعرض الآراء والأفكار مع الآخرين

المصادر والمراجع:

(1) محمد خليفة بركات: علم النفس التعليمي (الجزء الثاني)

(دار القلم، الكويت، 1988) ص290 - ص292

(2) أحمد الشنتناوي: القيادة الادارية الحديثة

(دار المعرفة، القاهرة، 1987) ص167

(3) زكي محمود هاشم: الاتجاهات الحديثة في ادارة الأفراد والعلاقات الانسانية

(مطابع سجل العرب، القاهرة، 1976) ص105 .

(4) محمد عثمان نجاتي: علم النفس والحياة.

(دار القلم، الكويت، 1993) ص259 - ص262

(5) مكتب التربية العربي لدول الخليج: الاتجاهات التربوية المعاصرة في القيادة التربوية

(مكتب التربية لدول الخليج العربي، الرياض، 1984)

الخصخصة كمدخل لعلاج عجز الموازنة

د. علي العوضي

ظهرت على الساحة المالية العامة فكرة جديدة وهذه الفكرة بدأت تلقى قبولا كبيرا واهتماما منقطع النظير من المهتمين بالشؤون المالية العامة حتى أن البعض بدء يشطح بأفكاره ويذهب بعيدا ويحمل الفكرة أكثر مما تحتمل وبدء البعض الآخر ينظر إلى هذه الفكرة كفانوس علاء الدين السحري والذي يمكن من خلاله ايجاد حل لجميع المشاكل والمعضلات المالية للدولة. أما الفكرة الجديدة فهي الخصخصة التي ظهرت على السطح كسياسة اقتصادية مع بداية تفكك دول الكتلة الشرقية ذات الاقتصاد الموجه وذات التخطيط المركزي المتسم بالهيمنة الحكومية على جميع الأنشطة الاقتصادية.

سنتبع خطة تجزئة وتقسيم الموضوع إلى عده أجزاء حتى نتمكن من تغطيتها بصورة مرضية.

ففي الجزء الأول سوف نتناول الخصخصة من حيث مفهومها وأساليب الخصخصة والأهداف المتوقعة من هذه العملية.

الخصخصة بمفهومها اللغوي قدتكون مشتقة من كلمة الخاص والخاصة إى ضد العامة أما الخصخصة بمفهومها الاقتصادي فإنها تعني تمليك مشاريع الحكومية العامة للقطاع الخاص وكما أن الخصخصة تعنى إنها سياسة يتم بموجبها نقل ملكية المؤسسات العامة من السيطرة الحكومية إلى القطاع الخاص إضافة إلى أن الخصخصة يقصد بها إسناد مهمة إدارة وتسيير المؤسسات الحكومية إلى القطاع الخاص أما الخصخصة بمفهومها الشامل ومفهومها العلمي تمثل سياسة وفلسفة اقتصادية وخطة مالية متكاملة يتم من خلالها تحويل ملكية مؤسسات القطاع العام إلى القطاع الخاص بهدف الحد من تدخل الحكومي في المسار الاقتصادي وبهدف تحسين الفعالية للقطاع الخاص من خلال إعادة توزيع الأدوار وتقليص الدور الحكومي في الاقتصاد.

أما فيما يتعلق بالأساليب الممكن اتباعها لتنفيذ الخصخصة فهي:

أ- البيع الجزئي للوحدات الحكومية بحيث تحتفظ الحكومة بجزء من حصتها في الوحدات المباعة.

ب- البيع الكلي للمؤسسات الحكومية.

جـ- سحب الدعم الحكومي وإلغاء مساهمة الحكومة في تمويل شركات القطاع الخاص.

د- إعادة الشركات المؤممة للقطاع الخاص.

هـ- اسناد مهمة إدارة المؤسسات العامة كليا أو جزئيا للقطاع الخاص بهدف الإستفادة من تجارب القطاع الخاص وللقضاء على الأسلوب البيروقراطي السائد في الادارة الحكومية.

وقد توجع عملية الخصخصة لتحقيق هدف أو أكثر من الأهداف التالية:

1- تعزيز الكفاءة الاقتصادية وتنشيط الاقتصاد وتحريك السوق المحلي لزيادة وجذب الاقتصاد الخاص.

2- إعادة توزيع الأدوار من خلال تقليص الدور الحكومي وتخفيف التواجد من خلال إسناد مهمة الإدارة إلى القطاع الخاص

هل يمكن للخصخصة أن تسد عجز موازنة الدولة

إضافة إلى ضمان التوازن المالي الحكومي وخفض عجز الموازنة.

3- ضمان موارد إضافية متمثلة في المتحصلات النقدية من عملية الخصخصة لتمويل الأنشطة الحكومية المختلفة.

4- الإستفادة من الخبرات المتوفرة في القطاع الخاص ومن التقنيات الحديثة المستخدمة في هذا القطاع والذي ينعكس على رفع مستوى العمالة وتؤدي إلى تحسين وزيادة جودة الخدمة العامة.

أما في الجزء الثاني فسوف نغطي الموازنة العامة حيث أنها ترجمة للكلمة الأجنبية (budget) والتي اشتقت من كلمة (bag) أي حقيبة وتاريخيا جرى العرف بأن تحمل مستندات الموازنة في حقيبة من قبل وزير المالية وهذا العرف مازال جاريا في المملكة المتحدة ومنها استمدت الموازنة تسميتها والتي ما زالت تطلق عليها إلى يومنا هذا.

أما الموازنة من الناحية المالية فإنها خطة عامة سنوية تعدها الحكومة بغرض تحقيق أهداف مرسومة ومحددة. وكما يقصد بالموازنة أنها خطة وبرنامج عمل حكومي للسنة المالية وهي توضح الإيرادات والمصروفات المتوقعة والتي تسعى الحكومة من خلالها تحقيق أهدافها الاقتصادية والمالية والاجتماعية... الخ المتعمدة.

وعند مقارنة الإيرادات المتوقعة بالمصاريف المتوقعة ينشأ عنها حالة من الحالات الثلاث التالية:

أ- تساوي الإيرادات بالمصروفات المتوقعة وهي حالة نادرة

ب- زيادة الإيرادات عن المصرورفات المتوقعة وهي حالة وجود فائض

جـ- زيادة المصروفات عن الإيرادات المتوقعة وهي حالة وجود عجز

وفي الحالة الأخيرة يكون لزاما على الحكومة ايجاد واتباع طرق لسد هذا العجز والتي تتمثل في:

1- تخفيض المصروفات المتوقعة

2- زيادة الإيرادات المتوقعة

3- السحب من الاحتياطي

4- عقد قروض وطرح سندات حكومية

ولا يفوتنا أن ننوه بأن الحالة (ب) كانت سائدة في أغلب الدول الخليجية النفطية لغاية سنة 1990 أي قبيل غزو العراق الغاشم لدولتنا الحبيبة أما الحالة (جـ) فمنذ حرب تحرير دولتنا الحبيبة حتى يومنا هذا اصبحت سائدة وعليه أصبح لزاما أن تختار طريقة أو أكثر من سبل سد العجز.

أما الجزء الثالث من المقالة فيوضح الربط بين الخصخصة والموازنة ونرى أن الحكومة تستطيع تخفيض المصروفات المتوقعة من خلال عملية الخصخصة عن طريق بيع المؤسسات التي تحمل الموازنة العامة للدولة أعباء مالية في حين أن إيرادات هذه المؤسسات لا تغطي أو يكاد تغطي مصاريفها أي مؤسسات تمثل عبئا أي تحمل الدولة خسائر.

وكما يمكن للخصخصة أن تكون وسيلة لسد عجز الموازنة عن طريق الإستفادة من المتحصلات النقدية الناتجة عن بيع مؤسسات عامة في إعادة استثمارها طبقا لخطط مستقبلية ومرسومة بكل إحكام بحيث تؤدي إلى توليد إيرادات للدولة من خلال مصادر جديدة للإيرادات.

في هاتين الحالتين تمثل الخصخصة حل جذري ودائم لحل مشكلة العجز في الموازنة.و قد تكون عملية الخصخصة حل مؤقت وآني لمشكلة عجز الموازنة.

إذا كانت الحكومة تتبع سياسة البيع العشوائية من أجل الحصول على متحصلات نقدية وذلك لسد العجز الآني والسنوي، فنرى الحكومة تلجأ للخصخصة كلما دعت الحاجة لتخفيف الأعباء المالية عن عاتقها وهنا تمثل عملية

الخصخصة صورة من صور السحب من الاحتياطيات المتوفرة للدولة ونرى البعض يطلق على هذه العمليات عمليات وأنشطة استثمارية ولا يطلق عليها عمليات خصخصة.

أما في الجزء الأخير من هذه المقالة والتي تمثل تقييم عمليات الخصخصة كعلاج لعجز الموازنة في دولة الكويت فنود أن نوضح أن العلاج بمفهومه اللغوي يقال عالج الشيئ معالجة وعلاجا ويعالج المريض أي داواه وهو نفس المفهوم الذي نسعى الوصول إليه وهل الخصخصة تداوي حالة العجز المالي للدولة بطريقة جذرية وفعالة أم لا؟

وكما قيل منذ القدم بأن الدواء ثلاثة أنواع، نوع يحتاجه المرء لمرة واحدة وعلاج يحتاجه عند الأزمات وعلاج لا يمكن الإستغناء عنه بل يجب المداومة والإستمرار عليه والعلاج يكون فعالا كلما أدى إلى القضاء على جذور المشكلة قضاءً تاما بأقصر وقت وبأقل جهد وتكلفة ممكنة ودون أن يترك آثار جانبية قدر الإمكان.

ولا يخفى على القارئ أن الحكومة لها تجارب في حقل الخصخصة وهذه التجارب محدودة تتمثل في بيع حصة الحكومة في شركة التسهيلات وكذلك بيع حصة الحكومة في العقارات المتحدة وأخيرا بيع حصة الحكومة في

مفهوم الخصخصة وأساليبها والأهداف المتوقعة منها

شركة الصناعات الوطنية وتجارب أخرى ما زالت قيد البحث والمراجعة وهناك كلام عن الخصخصة في القطاع الصحي عن طريق اسناد مهمة إدارة المستشفيات لفرق أجنبية من القطاع الخاص

أما تقييمنا لعملية الخصخصة كعلاج فسنتركه للقارئ ليستنتج من الجزء التالي المقتطف من مقالة الشيخ أحمد العبدالله الصباح رئيس بنك برقان ورئيس لجنة المصارف في ندوة عن الوضع الاقتصادي والخصخصة في الكويت يقول الشيخ أحمد في

هل تداوي الخصخصة حالة العجز المالي للدولة بطريقة جذرية أم لا؟

«حديثه عن سياسة الخصخصة » السياسة عمياء وهوائية، ومزاجية لا ترقى إلى المهنية، وخير مثال الصناعات الوطنية أين هي الآن؟ ولماذا لم تنفذ شروط البيع والدفعات تأخرت؟ وهناك بيعات تمت بالكامل وبيعات تم نصفها فقط؟ لماذا عندما تأتي لشركة معينة يتم بيع كل الأسهم في حين في بعض الشركات يحتفظون بجزء منها... هل هناك سياسة واضحة المعالم؟ لا يوجد ولم نسمع وكل ما سمعناه أن هناك نية للهيئة (العامة للاستثمار) لبيع ملكيتها من الأسهم على مدى خمس سنوات هذا المعلن... ما أهمية القطاعات التي تمتلك فيها؟ ما فيه!! ما هي الأولوية؟ مافي!! ما هو الجدول الزمني لعملية الخصخصة؟ مافيه!! ما هي أغراض واستخدامات هذه الأموال؟ مافيه!! كل ماسمعناه أنه قد يستخدم في المساعدة في سد عجز الميزانية. وهل اخذوا بحساسية ذلك على الأقساط المستحقة؟ ما سمعنا!! والأثار على السوق ما سمعناه،* جريدة الأنباء بتاريخ 31 / 95/10 ص11اقتصاد فحسبنا ما قاله الشيخ ونتمنى أن يكون القارئ قد استنتج من الاقتطاف السابق مدى فعالية عملية الخصخصة كعلاج لعجز الموازنة.

مذكرة للعرض على مجلس إدارة الهيئة بشأن:

تعديل المخصصات المالية لمعيدي بعثات الهيئة

بمناسبة صدور قرار وزير التربية ووزير التعليم العالي الرئيس الأعلى للجامعة رقم (21) في 1995/9/20 في شأن تعديل بعض أحكام لائحة تنظيم الإيفاد في بعثات معيدي الجامعة والذي يقضي بزيادة مخصصاتهم الشهرية وزيادة مخصص الكتب الدراسية لكل منهم إعتبارا من 1996/1/1 .

وتحقيقا لمبدأ المساواة في الأعباء والتكاليف العامة بين الدراسين من معيدي البعثات سواء من الهيئة أو من الجامعة، فإن الأمر يلزم معه إعادة النظر في أحكام المادتين السادسة والثامنة من القرار رقم 86/85 بشأن لائحة البعثات والإجازات الدراسية وتعديلهما بما يتفق مع التعديل الوارد بالقرار المشار إليه في عاليه وليكون ذلك على النحو التالي:-

أولا: يعدل الجدول رقم (2) بشأن المخصصات المالية للمبعوثين المشار إليه بأحكام الفقرة (ب) من المادة رقم (6) من لائحة البعثات والإجازات الدراسية ليكون كالتالي:

أسماء البلاد	المبلغ بالدينار الكويتي	ملاحظات
الولايات المتحدة الأمريكية كندا - إنجلترا - أوروبا - اليابان	400 شهريا	إضافة إلى بدل كتب ونفقات طباعة رسالة الماجستير والدكتوراه
ما عدا ما سبق من البلاد	340شهريا	

ملاحظة: يصرف عن الشهر الأول مبلغ 900 دينار كويتي كدفعة أولى ولمرة واحدة فقط.

ثانيا: تعدل فئة صرف بدل الكتب المشار إليها في المادة رقم (8) من اللائحة لتكون 400 د.ك بدل من 250 دينار كويتي.

ثالثا: أن يسري نفاذ هذا التعديل إعتبارا من 1996/1/1 .

برجاء الموافقة على التعديل المقترح لتحقيق المساواة في الحقوق المالية المنشودة.

وتفضلوا بقبول وافر الإحترام ،،،

المدير العام

دكتور مهندس/ حمود فهد المضف

التوجيه والإرشاد من المنظورين الإسلامي والغربي

د. حسن الموسوي
قسم علم النفس

يعتبر التوجيه والإرشاد من أهم وسائل التربية في تحقيق أهدافها وعن طريق الإرشاد يستطيع الفرد التعبير عن مشكلاته بأسلوب ايجابي منظم ويشبع حاجاته النفسية والفسيولوجية التي لم تتهيأ له اشباعها من تلقاء نفسها أما لأنه لم يكتشفها في نفسه أو لأنه اكتشفها ولم يستطع اشباعها بمفرده فلذلك فهو بحاجة ماسة لعملية إرشادية، فإن توافرت هذه العملية الإرشادية تحققت السعادة للفرد وتحقق التقدم والرقي للمجتمع. وقد أعتبر علماء المسلمين عملية التوجيه والإرشاد شرطا أساسيا من شروط التعلم الجيد والفعال وركزوا على ثلاث نقاط رئيسة وهذه النقاط الثلاث تعتبر العمود الفقري للعملية الإرشادية.

1- فهم الفرد ذاته وإمكاناته واستعداداته وقدراته وميوله.

2- التباين في كم ونوع القدرات والقابليات التي خلق بها الأفراد وهو ما نطلق عليه الآن الفروق الفردية individual differences

3- دور المرشد في ترشيد المسترشد لإختيار المواد الدراسية ورغبة المسترشد في دراسة هذا العلم أو التخصص في ذلك.

نظرة الفلاسفة المسلمين للإرشاد التربوي:

أشار أحمد بن مسكوية * في كتابه (تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق ص6) في باب مطلب فضيلة النفس، أن الإنسان بفطرته يميل إلى التعلم واكتساب المعرفة وهذه المعرفة تزداد كلما بذل الإنسان جهدا، وإن هذا الجهد يمكن أن يتولد من الطاقة الكامنة من النفس البشرية ويستثمر أفضل استثمار ممكن بالتوجيه والإرشاد الصحيح.

وهذا ما يتفق مع وجهة نظر علماء التوجيه والإرشاد بأن الطالب له من القوة والإمكانات والدافع القوي الذي يحفزه لمحاولة التكيف مع المجتمع ولديه الرغبة في أن يصبح مستقلا، وعلى المرشدين، من خلال عملية الإرشاد إزالة العوائق الإنفعالية التي تقف حائلا بينه وبين مشكلته.

وأشار ابن مسكوية أيضا إلى اسلوب الملاحظة كأداة من أدوات جمع المعلومات قبل أن تبدأ عملية الإرشاد والتوجيه، فيجب أن يتوافر لدى المرشد القدر الكافي من المعلومات تتيح له فهم سلوكه وتحديد مشكلته وفهم نواحي القوة والضعف عند المسترشد. وأكد ابن مسكوية على دور الوالدين في عملية التوجيه والإرشاد وأكد أيضا أن أفضل فترات التوجيه والإرشاد هي فترة الطفولة والمراهقة حيث أن هذه النفس صافية بحكم الطبيعة الانسانية وأشار ابن مسكوية إلى أهمية الثواب والعقاب كأداتين من أدوات التوجيه والإرشاد باعثين ايجابي وسلبي على اكتساب أنواع السلوك المرغوب فيه.

وأشار أيضا في باب مطلب لزوم

* ابن علي بن محمد بن مسكوية – مؤرخ بحاث – أصله من الري وسكن أصفهان وتوفي بها – اشتغل بالفلسفة والكيمياء والمنطق والتاريخ والأدب

الاجتماع والتعاون لتتوزع في الأفراد والخبرات والكمالات لإن ليس لدى الانسان طاقة بجمع كل الخبرات والكمالات، ويجب أن يكون العديد من الناس في مكان واحد وزمان واحد لتبادل الخبرات وتكميل كل واحد منهم الآخر وعن طريق التعاون تكمل عملية تحسين الجوانب السلبية في شخصية الفرد وهذا بالطبع يتفق مع طريقة الإرشاد الجماعي ويقول أيضا إذا كانت القابلية للتعلم والاكتساب عالية يصل الفرد إلى نتائج سريعة، أما إذا كانت القابلية ضعيفة فإن الوصول إلى النتائج تكون بطيئة.

وأشار أبو حامد الغزالي * في كتابه (أحياء علوم الدين - الجزء الثالث ص52) إلى ضرورة مراعاة الفروق الفردية عند الإرشاد والتوجيه نتيجة لاختلاف الأفراد في قدراتهم وأمزجتهم وأعمارهم وهذا ما يتفق مع رأي علماء النفس بأن هناك درجات متفاوتة بين قدرات الأطفال والصبيان الذين هم في سن واحدة، والاختلاف هنا لا يكون بسبب التكوين العقلي أو الذكاء الطبيعي بل بسبب الرغبات والميول وطرق التفكير.

وتناول الإمام الغزالي دور المعلم في عملية الإرشاد التربوي وحدد أيضا ضرورة فهم المتعلم الهدف من دراسة هذه العلوم ولعل ذلك يتفق مع ما تشير إليه دراسات الإرشاد حيث تشير إلى أن:

«الإرشاد التربوي هو عملية مساعدة الفرد في اختيار نوع الدراسة والمواد الدراسية، بحيث تتلاءم مع ميوله وقدراته وأهدافه».

نظرة علماء النفس الغرب المعاصرين للإرشاد

يقول ماسلوMaselow والذي يعتبر أبو الحركة السيكولوجية الثالثة بأن لدى الانسان حاجات تتدرج من الحاجات العضوية physical needs وهي أدنى الحاجات إلى حاجات تحقيق الذات self actualization وهي أعلى الحاجات. ولذلك على المرشد مساعدة الفرد على أن يكتشف ما تنطوي عليه ذات المسترشد بدلا من تشكيله وفق نموذج معين. ومهمة المرشد هي عملية رعاية النمو عند الفرد عن طريق تهيئة الظروف الأساسية للإكتشاف والإبداع.

أما كارل روجرز Rogers والذي يعتبر من الأسماء اللامعة في مجال الإرشاد والعلاج النفسي فله وجهة نظر في الإرشاد حيث يقول أن الفرد الحر هو الحر في داخل نفسه وأن الفرد لديه دافع أساسي يوجه سلوكه وهو دافع تحقيق الذات ونتيجة لوجود هذا الدافع فإن الفرد لديه الاستعداد الدائم لتنمية فهم ذاته، وفهم استعداداته وإمكاناته. ويهتم روجرز بالإتجاه الانساني في علم النفس وهو اتجاه يركز على انسانية النسان وقدرته على التحكم في مصيره، فالانسان عنده كائن اجتماعي يحدد مصيره بنفسه مدفوعا إلى أهداف ايجابية وأن سلوك الانسان دائما ايجابي منطلق إلى الأمام.

علماء المسلمين والغرب دعوا إلى الإهتمام بالتوجيه والإرشاد لمصلحة الفرد والمجتمع

ويرى روجرز بأن سوء التوافق النفسي maladjustment ينشأ في حالة عدم اتفاق بين الذات وخبرات الكائن الحي.

ويرى روجرز أيضا أن هدف المرشد إزالة العقبات النفسية عن طريق المسترشد ومساعدته إلا أن يصبح أكثر نضجا.

ويستخدم روجرز في الإرشاد الاسلوب اللاتوجيهي.

non directive method حيث يلعب المسترشد الدور الأكبر في عملية الإرشاد.

وخلاصة القول بأن عملية التوجيه والإرشاد تعتبر جزءا اساسيا من عمليات التعليم والتعلم وركز عليها علماء المسلمون والغرب ودعوا إلى الإهتمام بها وذلك لمصلحة الفرد والمجتمع على السواء.

* حجة الإسلام محمد بن محمد أبو حامد الغزالي ولد في إيران سنة 450 هـ وتوفي في مدينة طوس سنة 705هـ وكان عمره ما يضاهي 55 عاما.

ملاحظات صريحة لعضو عائد من البعثة

بقلم د. طه عبدالرحمن الجاسر
كلية التربية الأساسية
قسم التربية البدنية والرياضة

بصراحة وباختصار من الأمور التي سررت بها عند عودتي للإلتحاق كعضو هيئة تدريس بكلية التربية الأساسية بنين هو التنظيم الخاص بالنسبة لعملية دخول السيارات إلى الموقف الرئيسي للكلية. وكذلك النظافة ونظارة النباتات الجميلة بساحة الكلية الرئيسية مقابل مبنى الادارة بالكلية.

أضف إلى ذلك عمليات التجميل المختلفة التي حدثت للكلية نتيجة انتقال الهيئة من دسمان إلى العديلية، وكأن ادارة الهيئة أخيرا قد تمكنت من الإحساس بوجود كلية التربية بنين. فأهلا بالهيئة جارا.

أما من الأمور التي لا تسر أو كانت ومازالت على ما هي عليه فهي:

أولا: عند إلتحاق عضو هيئة التدريس للعمل بالكلية كأول مرة أو كمعيد بعثة أنهى دراسته فلا توجد أي معلومات أو كتيبات تشرح للقادم الجديد واجباته وحقوقه. فهو المسؤول على جمع المعلومات المختلفة والتي قد تتفاوت في أهميتها.

ثانيا: يا حبذا لو كان هناك لقاء يجمع جميع أعضاء هيئة التدريس في الكلية وذلك خلال اليوم الأول أو الثاني من بداية العام الدراسي، حتى يتمكن القادم الجديد من التعرف على أعضاء هيئة التدريس في الأقسام الأخرى.

ثالثا: يفضل أن لا يكلف القادم الجديد في أول فصل دراسي بعملية الإرشاد حيث أن هذه العملية تتطلب الخبرة والإحاطة بكل المستجدات واللوائح الخاصة بالكلية وبالقسم العلمي التابع له، حتى وإن كان هذا القادم عضوا سابقا في القسم العلمي. فإن القوانين واللوائح تتغير وتطرأ التغيرات عليها، وكذلك الحال بالنسبة للمقررات الدراسية المختلفة. أضف إلى ذلك أن هذا العضو بحاجة إلى عنصر الوقت داخل وخارج الكلية لتنظيم حياته في الكلية وخارجها قبل انتظام الدراسة.

رابعا: من الأمور التي كنت أتمنى أن يكون قد تم القضاء عليها أو الحد منها، هي سلبية الطلبة بالكلية وعدم تجاوبهم. وقد ترجع سلبية الطلبة إلى التراخي من قبل الأقسام العلمية والهيئة بالنسبة لإتباع اللوائح والقوانين المختلفة، مما يوحي إلى الطلبة بعدم جدية هذه اللوائح. فيا حبذا لو درست هذه الظاهرة بصورة أعمق حتى نتمكن من الوصول إلى أسباب هذه السلبية لدى الطالب.

خامسا: ازدياد عدد الطلاب بالنسبة للسعة المكانية للكلية مما يترتب عليه من:

* ازدياد عدد الطلبة بالمجموعات المختلفة بصورة لا تتناسب مع حجم الفصول الدراسية. أضف إلى ذلك عدم توفر وسائل الإيضاح المساعدة للمدرس، كجهاز عرض الشفافيات، وغيره من الأجهزة مما يساعد على التغلب على الأعداد الكبيرة للطلبة في قاعة المحاضرات.
* اختناقات مرورية عند مدخل الكلية.
* زيادة عدد السيارات عن عدد المواقف المتوفرة في الكلية.

فرجاءً حاراً للقائمين على اتخاذ القرار القيام بتوفير الاحتياجات الأساسية لعضو هيئة التدريس حتى يتمكن من القيام بالمهام المناطة به على أكمل وجه. وسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

عضو هيئة التدريس يا مسكين

ألقيت في الذكرى العاشرة لتأسيس رابطة أعضاء هيئة التدريس بالتعليم التطبيقي 1995/5/23

عضو هيئة التدريس أنت يا مسكين
دوما تفرض القوانين على رقبتك السكين
تدور كالرحى عشرين ساعة منذ الصباح
حتى المساء
وتفاجأ بأنذار شديد اللهجة من الرؤوساء
لماذا لا تشارك في أنشطة الثقافة والآداب؟
لماذا لم تتواجد خلال ساعات الإرشاد؟
لماذا لم تعلق النتائج في الميعاد؟
فكيف يا مسكين ترد طعنات الرماح وأنت
في فيك ماء؟
فكيف تداوي جراح نفسك وأنت ممنوع عنك
الهواء؟
تطالب بدورة تدريبية.... للترقي للدرجة
الأعلى الأكاديمية فيقال لك قف اللوائح
والنظم الادارية؟
وتحفر يا مسكين الصخر بحثا عن منفذ
لحضور مؤتمرات علمية!
فيرد عليك النائب في مجال البحوث...
أستنفذت الميزانية!
يا مسكين: تريد تأليف كتاب أو اعداد
موسوعة علمية!
أيها العزيز تحرى
... فالأقسام لن توافق على اقراره كتابا
دراسيا الا إذا اتبعت سياسة "شيلني
وأشيلك" ... تلك السياسة الأبدية !
اصبحت يا مسكين
تقرأ أخبار الهيئة في الصحافة
مؤتمرات تعقد وترقيات تتم ودورات تستمر
.... ولكنها كأمطار الصيف ... لن تهنأ بها
يا واقع عليك الفأس
فهي نجوم في السماء وأنت يا مدرس مهما
ابدعت لن تفوز بالكأس!
وبالإضافة إلى ما سبق من الأنين
فأن اخواننا الوافدين ... بيننا مظلومين!
فالعرف الأكاديمي يقر ... أنهم اساتذة
متمكنين مشاركين
وتقاليدنا التطبيقية تنكر حقهم بألف يمين!
وأخواننا الوافدين .. يصلون أرض
الصمود بشوق وحنين
ويبحثون بحب وشوق على أرض المطار عن
مستقبلين!
فلا يجدون الا رياح الخماسين!
هذه همومنا نحن أعضاء هيئة التدريس
نعيدها ... كل عام ... حتى بلغت عامها
العاشر بيأس
لكننا أبناء الصحراء تعلمنا من شمسها
الحارقة الصمود أمام الأهواء
سنواصل نحن رابطة أعضاء هيئة التدريس
مسيرة الكفاح
بالإصرار والإخلاص والوفاء ولن نتوان عن
العطاء
فأننا نعمل بقول الرحمن
(قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله
والمؤمنون)

أ- بهيجة بهبهاني

ساعة عذراء

د/ سعيد شوارب

أقام الزميل "أبو سعود" الدكتور عبدالعزيز على، مائدة عامرة لأعضاء هيئة التدريس بقسم اللغة العربية وآدابها بكلية التربية الأساسية بمناسبة حصوله على درجة الدكتوراه، فكانت هذه المداعبة الشعرية

أمـــاوالذي أبكى وأضـــحك والذي
أمـــات وأحـــيـــا والذي أحكم الأمـــرا
لقـد جـمـعـتْنا عندك اليـوم سـاعـةً
نعـايشـهـا حُلمـاً، ونتـركـهـا قـهْرا!!
ومـــا أتـعب الإنســـانَ لولا عُلالة
من الحب، تسـرى بين أيامـه عَذْرَا !!
وللدهر أحـوال إذا مـا ذكـرتهـا
رأيت جـراح الدهر في القلب لا تبـرا
زحـامٌ " وصـدام" وإرشـاد" سـائلٍ
" وتسـجـيل" أوهام، وأنت بهـا أدرى!
فـلا تُفْلِتنْ ومْضـاً من السـعـد سـانحـا
فـأوراق غـصن العـمـر ليس لهـا أخـرى

###

أمـاناً أمـيـرَ الشـعـر، شـيطانُ جـائع
تلبس شـيطاني فـأوسـعـه هَذْرَا !!
جـمـعـتـهم «عـبـدالعـزيز» وإنهم
أتوْك جـيـاعـا، أغلقـوا جَيْبَهم شـهـرا!!
أتوك يجـــرُّون الحـــديد، وإنـهـم
– على حلمهم – أسْدٌ إذا أنشبوا الظفْرا
وجـــوهٌ مـــغـــاويرٌ إذا جـــد جِدُّهم
تنادوا وأعطوْا للذي علَّمـــوا ظهـــرا
وشُمِّـرَتْ الأيدي فـهم بينَ مـحـسنٍ
وظالمِ نفس، راح يحـشـرها حـشـرا!
تراه وقـد أخـفى بيـمناه فـرخـةً
وأقـدم كـالصنديد يهـجم باليـسـرى!
فـلا تدبرُ الأفـواه إلا تحـرُّفـاً،
وإن أقـبلت للقـضْم لم تتـخـذ حِذرَا
فـلا تسـألنِّي و "الإتيكيت" سنَّةً
تحيرْتَ ما ميزت "الزمالك" "من شبرا"
إذا ضـربوا الماعـون يبلغ قـعـرَه
فـلا تبـتـئس إن لم تجـد بعـدهم قَعْرَا!!
أو ازَّا حـمـوا فـوق الكنافـة لم تزلْ
لهم أعين خُزْرٌ،وأفـئـدة حـرَّى!!
فـمـا هي إلا ضـربة ثم أخـتـهـا،
وإذ أنت بالأطباق قد أصبحت صفرا

ومـــســـتند فـــوق الأريكة، صـــدرُهُ

هَريرٌ، فـمـا ينفك شـهْقـا، ولا زَفْرَا!!

نحـرتَ لهم عـجـلا حـينذا فـأسكنوا

بوَادي المنايا اللحمَ والأعظمَ النُّخْرا!!

فطُوبَي لعِجْل "الســامــري"، فــإنه

على نسـفـه في اْليَمِّ قـد سكن البـحـرا

سلمت فـمـا قـصـرت في "حـاتمية"

وإن قـصّروا مـدحـا فـمـا قـصَّروا هَبْرَا

أنوب بشـعـري عنهم، غـيـر أنني،

وحَقِك سـهـرانٌ أُصَادي لك الشـعـرا

مـدحـتك لاعن ظِنَّةٍ بل شـهـادة

أراها بعـيني، لست تبـغى بهـا شكرا

وأعظم مـدح للمـوائد هَبْرُهَا،

وأعظم قـدح للقـصـائد أن تُشْتَرى!!

فطوبي "لدكـتـوراه" جـاءت بمثلهـا

تمنيت لو تُعْطَى على بعـضـهـا عشـرا

فـرح أنت "أسـتـاذٌ" ولست "مـدرِّسـا"

وكم من أسـاتيـذٍ ترقـيـهم "السـفـرا"

نفـذْتَ "بسلطان"(١) ومـثلك "غـانم"

وكم " محسن" بالحب قد جاوز الشعرى

وهل " أبو عـيـسى"(٢) وعـيـسى مكرم

بمائدة نافـسْتَهـا الآن مـا أَحْرى!!

فكانت كـبـرهانٍ سـعى لابن "مـريم"

"سِعـودا"(٣) وتأييـداً "لآيتـه" الكبـرى

فـأنزِلْ علينا مـثلَهـا يا ابن مـريم

تكون لنا عـيـدا، وأنشـودة أخـرى!!

فـإني حَوارِي يُمَارِى نبـيـه،

مِرَاراً، ولا يـرضـى بمـائـدة تـطـرا!!

###

حنانا أمـيـر الشـعـر شـيطانُ جـائعٍ

تلبس شـيطاني فـأشـبـعـه هذرا!!

سـتُبـقِي لنا الذكـرى خـلائق جـمـة

وأطيب مـا يبـقى الرجـالُ هو الذكـرى

الكويت ١٩٩١/١١/٢٨

كلية التربية الأساسية

قسم اللغة العربية

(١) هي تورية باسم الدكتور غانم سلطان العميد السابق للكلية

(٢) هي تورية باسم الدكتور مرزوق الغنيم [أبو عيسى] العميد الأسبق.

(٣) هي تورية باسم سعود ابن صاحب المائدة.

الخدمات التدريسية المساعدة بالجامعة والهيئة

د. مصر الجنابي *
كلية الدراسات التكنولوجية

الحمد لله والصلاة والسلام على رسوله المصطفى وآله وصحبه، قبل خمسة عشرة سنة يوم اصبحت عضو هيئة تدريس في معهد التكنولوجيا التابع لادارة التعليم الفني في وزارة التربية حيث شغل مباني الكلية الصناعية وهي مدرسة ثانوية صناعية انشأت في الخمسينات وكان الوضع آنذاك يحتاج إلى الكثير من الجهد والتطوير لكي يكون هذا المعهد بالصورة المطلوبة كمؤسسة علمية حديثة شأنه شأن أمثاله في الدول التي سبقتنا في ميدان العلم والتعليم. ولم يختلف حال المعهد آنذاك عن أحوال المعاهد الأخرى التابعة للتعليم الفني غير أنه لم يكن أبدا ضمن الرغبات الأولى للطلبة القادمين من الثانوية العامة إلا في حالات نادرة وعليك أخي القارئ أن تتصور كم يلزم من الجهد لكي نعلم طالبا لم يكن مقتنعا بوضعه لالتحاقه بمكان لم يكن راغبا أن يكون فيه. وتمر السنين وتنشأ الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وتصبح صرحا ثانيا بعد الجامعة لوزارة التعليم العالي. ويبدأ زمن جديد مع ولادة هذا الصرح وكأنه كتب أن يكون تابعا لاكفوا للصرح الأول رغم أن الأعباء عليه أكثر من الأول والمهام الموكل بها اصعب والظروف التي تتحكم به أقسى ولكن ظل هو الثاني وظل تابعا لاكفوا. إذ كانت القيادة الرئيسية لهذه المؤسسة تفرض عليه من الصرح الأول وإذا أريد انشاء أو تطوير أي مرفق فيه أستشبر الأول حتى ولدت لدينا نحن أبناء الهيئة عقدة اسمها الجامعة (الصرح الأول) بالرغم من وجود عناصر ذات خبرة عاصرت انشاء وتطور التعليم الفني وكأنه يراد تثبيت هذه الفكرة بأن نكون نحن الأدنى والأهون وبالرغم من أن أعدادا هائلة قد خرجت من الهيئة للحصول على مؤهلات أعلى ومن جامعات مكافئة للتي تخرج منها زملاؤهم من الجامعة وفي بعض الأحيان من نفس الجامعات واصبحت كليات الهيئة الأن تضم نخبة طيبة راقية من المؤهلين علميا واخلاقيا وحضاريا للقيام بأصعب المهام ورغم ذلك ظل البون شاسعا بيننا وبينهم وكأنه أمر مقصور متعمد لتثبيت أن نبقى نحن أبناء الهيئة تابعا لاكفوا. وبمقارنة بسيطة يمكن أن نرى بوضوح كيف أن الاهتمام لازال مركزا بشكل رئيسي على الجامعة من خلال الامتيازات التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس والامكانات المتاحة لهم من حيث الأجهزة والمختبرات ومكتبة عامرة بالمصادر العلمية والدوريات والمجلات العلمية والخدمات التي تقدم لهم بالمساعدة في تعقيب معاملات الأساتذة المعينين حديثا وعدم اشغالهم في تعقيب معاملات

هل لدينا عقدة اسمها الجامعة

* من مؤسسي لبرابطة عام 1985

الإقامة واجازات القيادة إلى آخر ذلك من الاهتمام بصيانة الأبنية ومرافقها ومكاتب أعضاء هيئة التدريس وتجهيزها والمراسلات المنضبطة بين ادارة الجامعة ومرافقها إلى آخر سلسلة طويلة من الامتيازات نغبط عليها إخواننا ونود لهم المزيد. وتعالوا بنا ننظر إلى الجانب الآخر أعني كليات الهيئة والحق يقال أن بعضها قد جهزت بكل امكانات الحداثة من أبنية ومختبرات ولكن البعض الآخر لازال يحتاج إلى الكثير. وإذا أردنا أن نبين بعض هذه النواقص والسلبيات فأنما هي ليست من باب التجريح وتثبيط الهمم بل من باب النقد البناء ولفت نظر القائمين على الهيئة لتلافيها، ونذكر الأمثلة التالية:

1- تأخذ مراسلات الهيئة إلى الكليات وقتا أطول مما ينبغي وقد وصلتنا اعلانات عن دورات مدفوعة الأجر في نفس اليوم الذي ينتهي به تقديم الطلبات عليها.

2- النقص الحاد في أعضاء هيئة التدريس مما يحملهم أعباء تفوق الطاقة.

3- ارباك سير الدراسة عندما أغلقت مجاميع كثيرة فتحت في الفصل الدراسي الصيفي بعد أن سجل بها أعداد كبيرة من الطلبة بسبب تقليص الميزانية مما أضاف أعباء كبيرة في بداية العام الدراسي الحالي مع قدوم طلبة جدد من مرحلة الثانوية مع بقاء عدد المدرسين في بعض الأقسام ثابتا ولم يعين أعضاء جدد لسد النقص.

4- قد تصل مكافآت المحاضرات بالجامعة أحيانا ببعض الدورات الخاصة حتى 50 دينار للساعة الواحدة أما في الهيئة فلا تزيد عن عشرة دنانير والتي قد لا تبلغ أجر ساعة واحدة لمدرس خصوصي

اصبحت الهيئة تضم الآن نخبة طيبة راقية من أبنائها للقيام بأصعب المهام

للمرحلة الثانوية بالرغم من أن المدعمين لهذه الدورات على استعداد لدفع أجور أعلى ولكن لوائح الهيئة لا تسمح. والسؤال لماذا الإصرار والممانعة من بعض القائمين على الهيئة على التأكيد والإصرار بأننا الأدنى والأرخص؟

5- لا توجد في كلية الدراسات التكنولوجية وفي قسم العلوم التطبيقية قاعة لاستراحة الطالبات ولا توجد مرافق نظيفة لأعضاء هيئة التدريس ولا للطالبات ونعاني دائما من انقطاع الماء لقدم شبكة مواسير المياه.

وفي الختام أرجو أن لا يؤخذ هذا على أنه تجريح بل هو تنبيه إلى بعض مكامن السلبية لمعالجتها ولا يهمنا من ذلك الآن نرتقي إلى الأحسن وأن جانبني الصواب في بعض الأحيان فأسأل الله المغفرة وأسأل اخواني في الهيئة المعذرة فنحن في النهاية أعضاء في جسد واحد يشد بعضه بعضا وليوفقنا الله جميعا لما يحب ويرضى.

لماذا الإصرار والممانعة من بعض المسؤلين بالهيئة بأننا الأدنى والأرخص؟

الإدارة الاستراتيجية

أ . فتحي محمد عثمان
قسم الإدارة / كلية الدراسات التجارية

تركز الادارة الاستراتيجية (1) عادة على دراسة وتحليل كافة المشكلات الحالية والفرص المستقبلية التي تواجه المنظمة، ومن هذا يتضح أن الادارة الاستراتيجية تتعلق عادة بمستقبل المنظمة على المدى الطويل، حيث قد تكون احتمالات المخاطرة والفرص الضائعة ذات تكلفة عالية والادارة الاستراتيجية تحاول البحث عن إجابة للأسئلة الآتية:

1- أين تقف المنظمة الآن؟

2- إذا لم يتم احداث أي تغييرات جوهرية، فأين ستكون المنظمة بعد خمسة أو عشرة أعوام؟ وهل الإجابة مقبولة؟

3- إذا كانت الإجابة غير مقبولة في السؤال السابق؟ وما هي البدائل التي يجب أن تتخذها المنظمة؟ وما هي المخاطر وما هو العائد المتضمن في هذه البدائل؟

ويمكن القول أن من مسؤولية الادارة العليا في المنظمة، أن تؤمن بأهمية الادارة الاستراتيجية، إذا أرادت أن تحافظ على مكانة المنظمة في عالم أصبح فيه معدل التغير سريع للغاية، ثم تعمل على القيام بالدور الأساسي في تطبيق الادارة الاستراتيجية وذلك من خلال.

أولا: استكشاف المستقبل عن طريق رصد الفرص المستقبلية والاحتياط للمخاطر المستقبلية ويمكن في هذا الشأن رسم عدة سيناريوهات لما يمكن أن يكون عليه المستقبل. (باستخدام أدوات الدراسات المستقبلية).

ثانيا: اعتماد التفكير الاستراتيجي كنمط أساسي في التعامل مع الوضع الحالي والذي يتطلب الاستجابة لمتطلبات بيئة المنظمة والتي تستمد منها المنظمة مواردها وتقدم لها مخرجاتها (باستخدام أسلوب الحالة والمراجعة الاستراتيجية).

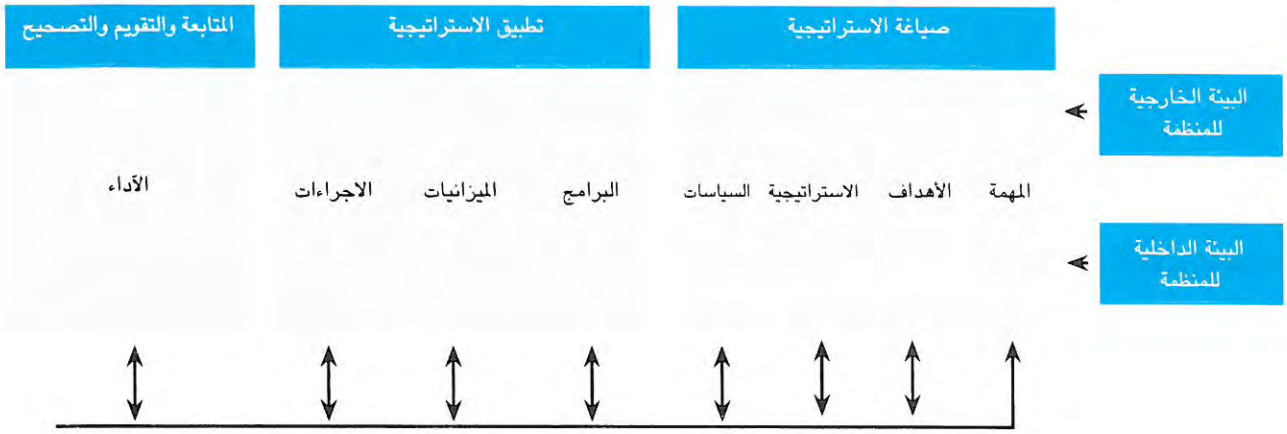
ثالثا: إدارة كل موارد المنظمة استراتيجيا مع التركيز على المزايا التنافسية والنسبية للمنظمة وتوجيه هذه الموارد بالشكل الذي يخدم الصورة المستقبلية المناسبة للمنظمة.

رابعا: اعتماد آلية للتخطيط المالي المستقبلي تركز على العناصر التي تؤدي إلى تعظيم قيمة المنظمة في المستقبل.

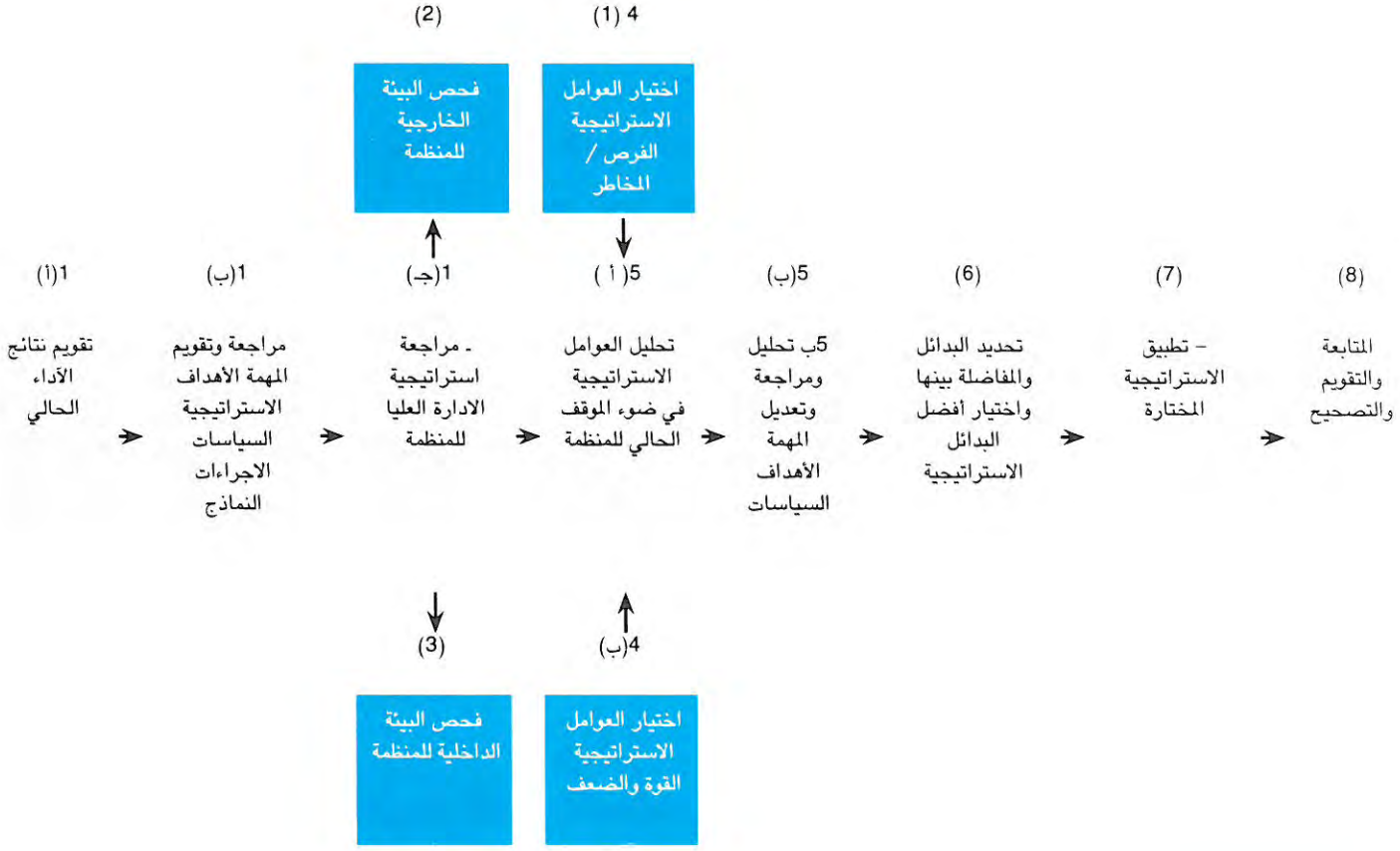
إن الادارة العليا للمنظمة يمكن أن تسترشد بالنموذج الخاص بالادارة الاستراتيجية والذي يوضحه الشكل رقم (1) في التعرف بمتطلبات ومراحل الادارة الاستراتيجية كما يعتبر النموذج الخاص بعملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية مفيدا في تزويد الادارة العليا بنظام منهجي يوضح مراحل اتخاذ القرارات الاستراتيجية أنظر الشكل رقم (2)

(1) يقصد بالادارة الاستراتيجية عملية اتخاذ القرارات الادارية المرتبطة بتحديد المسيرة المستقبلية للمنظمة والتي ترتبط عادة بفترة زمنية تزيد عن العام

الشكل رقم (1) نموذج الادارة الاستراتيجية



الشكل رقم (2) نموذج مراحل اتخاذ القرارات الاستراتيجية



أثر الإيمان في اطمئنان النفس

الدكتور أحمد عبدالغني محمد

قسم الدراسات الاسلامية - كلية التربية الاساسية

الإيمان: تصديق وإذعان وخضوع مطلق لله سبحانه، واستسلام لمشيئته عن اقتناع تام، وهو نفحة إلهية يهديها للنفوس المستعدة لتقبلها، وللقلوب الحية التي تدرك سر الإيمان وعزة المؤمنين وهو نور قدسي يشع في النفس المطمئنة فيضفي عليها الجمال والجلال، ويلونها بأبدع ألوان السمو والكمال. والمؤمنون.. هم الذين امتلأت قلوبهم بخشية الله وسلطانه، وآمنوا بغيرته على الحق، وعلى الضعيف وظهر أثر الإيمان في أخلاقهم، وفي معاملاتهم فلا غش، ولا خديعة، ولا كذب، ولا خيانة للأمانة، ومتى خلص الإيمان تحررت القلوب من الأهواء والمطامع، وتطهرت من الغايات والشهوات، وبهذا تزول المخاوف وتطمئن القلوب.

والإيمان يؤدي إلى اطمئنان النفس لأنه:

1- يولد في نفس المؤمن - صاحب النفس المطمئنة - قوة داخلية مؤثرة وفعالة تدفعه دائما إلى فعل الخير، والالتزام به، وتتناسب هذه القوة زيادة ونقصانا مع مقدار قوة ورسوخ الإيمان في فكر، وقلب ونفس المؤمن

2- يزيد في ثقة المؤمن بنفسه، ويبث فيها الأمن، ويزيد قوته على الصبر وتحمل امشاق.

3- يمد صاحب النفس المطمئنة بالمتعة الروحية التي تهز وجدانه، وتصقل روحه، وتوقظ إدراكه، وتجلي بصيرته، وتدفعه إلى مواصلة الحياة في رضا وسعادة بعيدا عن المخاوف، وتزوده بغايات وأهداف سامية لتساعده على العيش ومواصلة الحياة.

4- يطالب المؤمن ببذل الجهود الصادقة في الدعوة إلى الخير، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر قال تعالى « ولتكن منكم أمة يدعون إلى الخير ويأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر وأولئك هم المفلحون» -آل عمران (104) ويدفعه إلى تزكية نفسه من الشهوات والأهواء، ويعصمه من التورط والزلل، ويقف حاجزا بينه وبين ارتكاب الذنوب والآثام. قال صلى الله عليه وسلم «

الإيمان يولد في النفس قوة مؤثرة وفعالة

المؤمنون حقا:

يمشون نحو بيوت الله اذ سمعوا
الله أكبر في شوق وفي جذل
أرواحهم خشعت لله في أدب
قلوبهم من جلال الله في وجل
نجواهم: ربنا جئناك طائعة
نفوسنا وعصينا خادع الأمل
إذا سجى الليل قاموه وأعينهم
من خشية الله مثل الجائد الهطل
هم الرجال فلا يلهيهم لقب
عن الصلاة ولا أكذوبة الكسل

تلاوة القرآن

قال الإمام الغزالي: « تلاوة القرآن حق تلاوته هو أن يشترك فيه اللسان والعقل والقلب. فحظ اللسان تصحيح الحروف بالترتيل. وحظ العقل تفسير المعاني. وحظ القلب الألفاظ والتأثر. فاللسان يرتل والعقل يترجم والقلب يتعظ».

- حامل القرآن حامل راية الإسلام ويجب أن يرتفع حامل القرآن بنفسه عن كل ما نهى عنه القرآن.

ثلاثة

قال ميمون بن مهران:

- ثلاث حق المؤمن والكافر فيهن سواء.

الأمانة تؤديها إلى من ائتمنك عليها من مسلم وكافر.

والوالدان تبرهما مسلمين أو كافرين.

والعهد تفي به لمن عاهدت مسلما أو كافرا.

- لا تصطنعوا إلى ثلاث معروفا:

اللئيم فإنه بمنزلة الأرض النجسة.

والفاحش فإنه يرى أن الذي صنعت إليه إنما هو مخافة فحشه.

والأحمق فإنه لا يعرف قدر ما أسديت إليه.

- ثلاثة لولا أن الله تعالى أذل بها آدم لما طأطأ رأسه لشئ:

الفقر، والمرض، والموت.

- ثلاثة هي خير ما في الإنسان:

عقل يعيش به، ومال يحببه إلى الناس، وإخوان تقاة يرشدونه إلى الصواب

من برئ من ثلاث نال ثلاثة:

من برئ من السرف نال العز؛ ومن برئ من البخل نال الشرف؛ ومن برئ من الكبر نال الكرامة.

- المروءة ثلاثة في الحضر وثلاثة في السفر:

فأما في السفر: فبذل المال وحسن الخلق ومداعبة الرفيق.

وأما في الحضر: فتلاوة القرآن ولزوم المساجد وعفاف الفرج.

- لولا ثلاث ما باليت متى مت:

تزاحف الأحرار إلى طعامي. وبذل الإشراف وجوههم إلى في أمر أجد السبيل إليه. وقول المنادى الصلاة.

- ثلاثة تبنى لك الود في صدر أخيك:

أن تبدأه بالسلام. وتوسع له في المجلس. وتدعوه بأحب الأسماء إليه.

- ثلاثة من كن فيه فقد استكمل إيمانه:

إذا رضي لم يدخله رضاه في باطل. وإذا غضب لم يخرجه غضبه من حق. وإذا قدر عفا.

الكبائر

قال بن مسعود:

الكبائر هي أربعة في القلب وهي:

الشرك بالله، والاصرار على معصيته، والقنوط من رحمته، والأمن من مكره.

وأربعة في اللسان وهي: شهادة الزور، وقذف المحصن، واليمين الباطل، والسحر.

وثالثة في البطن وهي: شرب الخمر والمسكر من كل شراب، وأكل مال اليتيم ظلما، وأكل الربا.

واثنان في اليدين وهما: القتل، والسرقة.

واثنتان في الفرج وهما: الزنا، واللواط.

وواحدة في الرجلين وهي: الفرار من الزحف.

وواحدة في جميع الجسد وهي: عقوق الوالدين.

قال حكيم: من أعطى أربعا لم يمنع أربعا؛ ومن أعطى الشكر لم يمنع من المزيد؛ ومن أعطى التوبة لم يمنع من القبول؛ومن أعطى المشورة لم يمنع الصواب؛ ومن أعطى الإستخارة لم يمنع الخيرة.

حديث قدسي

يقول الله سبحانه وتعالى في حديث قدسي:

« يا بن آدم، من أصبح حزينا على الدنيا لم يزدد من الله إلا بعدا وفي الدنيا كدا، وفي الآخرة إلا جهدا، وألزم الله تعالى قلبه هما لا ينقطع عنه أبدا، وفقرا لا ينال غنى أبدا وآمالا تشغله أبدا.

يا ابن آدم، ما من يوم إلا ويأتيك رزقك من عندي، وما من ليلة إلا وتأتيني الملائكة من عندك بعمل قبيح، تأكل رزقي وتعصيني وأنت تدعوني فأستجيب لك، وخيري إليك نازل وشرك إلى واصل، فنعم المولى أنا لك وبئس العبد أنت لي.

تسألني فأعطيك وأستر عليك، وأنا استحي منك وأنت لا تستحي مني، تنساني وتذكر غيري، وتخاف الناس وتخاف غضبهم وتأمن غضبي».

الصبر

قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه: الصبر صبران:

«صبر عند المصيبة حسن، وأحسن منه الصبر عن محارم الله».

والصبر قد يكون جسمانيا وقد يكون نفسيا. فإذا كان احتمالا للكد وتحملا لمشاق الحياة كان صبرا جسمانيا.

أما نفسانيا فالصبر على جهل الجهلاء. والصبر عن الشهوات عفة.

والصبر عن جمع المال قناعة. والصبر على تحمل الشدائد شجاعة.

الصبر مع الله وفاء.. والصبر في الله رضاء.

والصبر بالله ولاء. والصبر لله استغناء.

والصبر عن الله جفاء.

إذا ما أتاك الدهر يوما بنكبة ... فأفرغ لها صبرا وأوسع لها صدرا

فإن تصاريف الزمان عجيبة ... فيوما ترى يسرا ويوما ترى عسرا

. . . . . .

تصبر أيها العبد اللبيب ... لعلك بعد صبرك ما تخيب

وكل الحادثات إذا تناهت ... يكون وراءها فرج قريب

القرار رقم (1995/1518) بشأن إجراءات تقديم تظلمات أعضاء هيئة التدريس والتدريب والبت فيها

أولا: تعريف التظلم:

يقصد بالتظلم كل شكوى مكتوبة من عضو هيئة تدريس أو تدريب تكون موجهة إلى رئيس لجنة التظلمات بالهيئة بشأن قرار إداري صادر من ذي صفة رسمية بالهيئة يعتبره المتظلم ماسا بشكل مباشر بمصلحته الشخصية.

ثانيا: إجراءات التظلم:

- يجب رفع التظلم من القرار الإداري خلال 60 يوما من تاريخ صدوره أو العلم به ويقدم إلى رئيس لجنة التظلمات بالكلية أو المعهد.
- أن يشتمل التظلم على البيانات التالية:

أ- اسم المتظلم ووظيفته وعنوانه.

ب- تاريخ صدور القرار المتظلم منه أو تاريخ العلم به.

جـ- موضوع القرار المتظلم منه والأسباب التي بنى عليها التظلم.

د- أن يرفق بالتظلم المستندات التي يرى المتظلم تقديمها.

ثالثا: يقوم مقرر لجنة التظلم بقيد التظلم في سجل خاص برقم مسلسل ويسلم للمتظلم أو يرسل إليه إيصالا مبين فيه رقم التظلم وتاريخ تقديمه.

رابعا: أ- تشكل لجنة للنظر في تظلمات أعضاء هيئة التدريس بكليات الهيئة من خمسة أعضاء على أن يكون من بينهم عضو هيئة تدريس متخصص بالقانون وتسند رئاستها لمن لا تقل وظيفته عن استاذ ويصدر بتشكيلها قرار من المدير العام بناء على عرض نائب مدير عام الهيئة للتعليم التطبيقي والبحوث.

ب- تشكل لجنة أخرى للنظر في تظلمات أعضاء هيئة التدريب بمعاهد الهيئة من خمسة أعضاء على أن يكون من بينهم أحد المتخصصين بالقانون بالهيئة وتسند رئاستها لمن لا تقل وظيفته عن مدرب متخصص.

ويصدر بتشكيلها قرار من المدير العام بناء على عرض نائب مدير عام الهيئة لشؤون التدريب.

- يحدد بقرار التشكيل رئيس اللجنة ونائبه من بين الأعضاء وتختار اللجنة مقررا لها في أول اجتماع لها.
- يجوز لعضو اللجنة الإعتذار لرئيسها عن المشاركة في نظر التظلمات التي قد تتعارض مع مصالحه الشخصية أو لأي سبب آخر معقول.
- يشترط لصحة اجتماعات اللجنة حضور أكثر من نصف أعضائها وتكون قراراتها بأغلبية أصوات الحاضرين.
- تعتبر كافة أعمال اللجنة سرية ولا يجوز لغير أعضائها الإطلاع عليها.

خامسا: تختص اللجنة بتلقي وقيد التظلمات من القرارات الإدارية عامة والنظر فيها وعلى الأخص مايلي:

1- التظلمات من القرارات الصادرة بعدم تجديد عقد العمل.

2- القرارات الخاصة برفض الترقية العلمية.

3- عدم إحتساب سنوات الخبرة عند التعيين.

سادسا: لرئيس اللجنة أن يقرر - خلال أسبوع - من تاريخ تقديم التظلم قبول التظلم أو رفضه شكلا لعدم الإختصاص ويخطر المتظلم بذلك كتابة.

- عند قبول التظلم شكلا يتم إحالة بعض هذه التظلمات التي لها صفة الإستعجال إلى مصدر القرار المتظلم منه خلال 15 يوم من تاريخ تقديمه وذلك للبت فيه خلال 15 يوم أخرى من تاريخ وروده إليه.
- في غير الحالات المستعجلة المشار إليها في عاليه تتولى اللجنة بحث التظلم من الناحية الموضوعية ويكون لها الحق في استخدام كافة الطرق في إنجاز مهامها سواء كان ذلك بإستدعاء المتظلم أو الإطلاع على كافة المستندات اللازمة لذلك وأن تنهى أعمالها بتقديم تقرير برأيها النهائي إلى مدير عام الهيئة متضمنا ماإذا كان القرار المتظلم منه يشوبه عيب التي تستوجب تعديله من عدمه، وذلك خلال مدة أقصاها شهرا من تاريخ تقديم التظلم.

سابعا: تخطر اللجنة المتظلم كتابيا بالقرار الصادر بالبت في التظلم خلال المدة القانونية ويعتبر مرور 60 يوما على تاريخ تقديم التظلم إلى لجنة التظلمات دون البت فيه أو إخطار المتظلم منه بمثابة رفض ضمني للتظلم، ولا تحتسب مدة العطلة الصيفية ضمن هذه المدة.

ثامنا: يعتبر التظلم كأن لم يكن في حالة التنازل عنه أو طلب سحبه بعد تقديمه في أي مرحلة من مراحل بحثه وذلك إذا تقدم المتظلم بذلك كتابيا إلى رئيس لجنة التظلمات.

بين الرابطة والأعضاء

قمنا بتوزيع نماذج استطلاع رأي على الزملاء والزميلات بكليات الهيئة بهدف التعرف على آرائهم بخصوص أنشطة الرابطة ومدى مشاركتهم فيها وما هي الأنشطة التي تحوز اهتماماتهم وفي حالة عدم المشاركة ما هي أسباب ذلك وأخيرا ما هي مقترحاتهم لزيادة الاستفادة من هذه الأنشطة ولم يكن الغرض من استطلاع الرأي القيام بدراسة احصائية بل كان التركيز على الحوار مع الأعضاء من خلال نماذج استطلاع الرأي ولذلك طلبنا من الزملاء عدم ذكر أسائهم إذا رغبوا في ذلك.

حصيلة الاستطلاع:

كان إجمالي عدد النماذج التي وصلتنا 44 نموذجا من بينها 23 من المشاركين في الأنشطة، 21 من غير المشاركين ولم يرغب 14 منهم في ذكر أسمائهم ، 7 أعضاء من كل مجموعة.

وفيما يلي أسماء الإخوة والأخوات الثلاثين الذين تفضلوا بكتابة أسمائهم وشاركوا في استطلاع الرأي.

1- د. منى المسلم
2- نبيلة الزامل
3- إبراهيم العدساني
4- د. مسعد مصلح
5- ناصر عبدالله الكندري
6- مشاري المليفي
7- حسين عبدالله القلاف
8- د. عبادة عبدالله كحيلة
9- د. حسن عبدالحميد جبر
10 د. عبدالستار أبو شادي
11- عبدالفتاح الشرقاوي
12- رفيق الشيتي
13- محيي الدين خضر
14- د. محمد الشبراوي
15- د. فتحي عبدالله فياض
16- أحمد حمد الصانع
17- د. نضال قسوم
18- د. محمد عبدالمنعم
19- خالد محمد المريفع
20- أحمد مكادي
21- إبراهيم يس أحمد
22- د. حسن محمود حمودة
23- فتحي محمد عثمان
24- طارق عبده
25- ناصر المطيري
26-د. عادل العوضي
27- أحمد العوضي
28- عبدالعزيز السعيد
29- ناصر عجيل
30- محمد شوقي مرعي

ماذا يقول المشاركون:

أوضح المشاركون أنهم يحضرون الندوات واللقاءات ويشاركون في الأنشطة الثقافية والاجتماعية ويحرصون على حضور المؤتمرات المفتوحة مع قيادات الهيئة كذلك حفلات الرابطة ويشاركون في المسابقة الثقافية ويشاركون في مجلة صوت الرابطة أو يطلعون عليها كما شارك بعضهم في الرحلات التي نظمتها الرابطة.

وماذا يقترح المشاركون:

أ- النشاط الإعلامي

1- زيادة الإتصال بالأعضاء وتعريفهم بنشاط الرابطة.
2- ابلاغ الأعضاء بأنشطة الرابطة عن طريق البريد وليس التعميم الإداري أو الملصقات.
3- إصدار نشرة شهرية لتعريف الأعضاء بما يهمهم من مستجدات ولوائح.
4- تحديد مسؤول بكل قسم علمي لتعريف الأعضاء بالأنشطة.

أعضاء هيئة التدريس ولكن وجد أن فيها نوع من الصعوبات لتوفير الوقت اللازم لمثل هذه اللقاءات أو حتى التزامات أعضاء هيئة التدريس داخل الكليات ووجد أن نجاحها محدود والإتصال المباشر من خلال الأنشطة التي تنظمها الرابطة وهي أنشطة تكاد تكون شبه شهرية أو نصف شهرية هو أفضل بكثير من قضية الإتصال من خلال الكليات، وأن معظم أعضاء هيئة التدريس في أثناء الدوام ملتزمين بجداولهم الدراسية وأيضا الأخوة في الهيئة الادارية سواء رئيس الرابطة أو أعضاء الهيئة الادارية لديهم أعبائهم التدريسية وأعبائهم الادارية في كليتهم واعتقد أنه ليس من المناسب أن نشغل بعضنا البعض خلال فترة الدوام في الكليات وإنما أفضل وقت للالتقاء للنقاش والحوار هو ما بعد نهاية الدوام الرسمي والرابطة موجودة بمقرها تفتح ليليا في النزهة وأي عضو هيئة تدريس سواء بشكل فردي أو بشكل مجموعات لديهم أي مشكلة أو هموم أو قضية على الرحب والسعة بمجرد الاتصال تليفونيا يتم ترتيب موعد مع سكرتير الرابطة وسيجدني أن شاء الله موجود أمامهم في مقر الرابطة.

* وبالنسبة لاقتراح عمل يوم مفتوح اسبوعيا أو شهريا للقاء بين

أعضاء يطالبون بإنشاء كافتيريا خاصة للأعضاء بكل كلية

الأعضاء والهيئة الادارية.

- أوضح أن هذا اليوم المفتوح موجود والآن هو كل يوم ثلاثاء والديوانية مفتوحة كل يوم ثلاثاء وليس يوم الثلاثاء فقط ولكن في أي يوم يريده العضو، ونتمنى أن شاء الله أي في الموقع الجديد أو المقر الجديد تعود الحيوية مرة أخرى إلى ديوانية الرابطة التي هي كل يوم ثلاثاء وأهلا وسهلا بكم.

أما بخصوص اقتراح تحديد مسؤول بكل قسم علمي أو ضابط اتصال.

- فأفاد بأنه لا يعتقد بإمكانية تنفيذه الآن.

وعن عمل نشرة شهرية

المطالبة بالحصول على تذاكر طيران مخفضة أسوة بجمعية المعلمين

للأعضاء تضم اللوائح والقوانين.

أجاب م. البصيري:

نحن عندنا مجلة صوت الرابطة وهي مجلة دورية شبه فصلية تقريبا، في كل فصل دراسي نصدرها، صدر منها إلى الآن عددان ونحن بصدد اصدار العدد الثالث وهذه قد تفي بالغرض.

* أما حول وضع برامج الرابطة بعد عمل استبيان للأعضاء في بداية كل عام دراسي وبعد هذا الاستبيان يتم توزيع هذه الأنشطة على الأعضاء للعلم بهذه الأنشطة خلال هذا العام.

- كان رد م. البصيري أن هذه فكرة طيبة والحقيقة عملنا استبيان الرضا الوظيفي ومن خلاله إلتمسنا مشاكل وهموم وقضايا أعضاء هيئة التدريس ولكن فكرة استبيان فيما يرغب فيها أعضاء هيئة التدريس من أنشطة وفعاليات وطرح القضايا فكرة طيبة وإن شاء الله سوف يتم عرضها على الهيئة الادارية وسوف تلقى كل القبول بإذن الله تعالى.

* أما عن اقتراح احتياج الرابطة إلى الإبتكار وتشجيع وجذب الأعضاء للأنشطة.

- فأجاب في الحقيقة ألمس وجود تجاوب وقد حضر معنا الحفل الختامي لأنشطة الرابطة في 1995/6/28 ما زاد عن 500 أو

600 عضوا وأسرهم وكان أكثر الأنشطة فعالية وتفاعل وحماس ومن ضمن هذا الحفل تم توزيع جوائز المسابقة الثقافية السنوية للرابطة وأيضا من خلال حفل التعارف السنوي هناك إقبال جيد لا بأس به من أعضاء هيئة التدريس وأيضا من الأنشطة الحقيقة التي تجد قبولا واسعا وحضورا مكثفا اللقاءات المفتوحة مع المدير العام التي تطرح فيها كل القضايا بكل صراحة وكل وضوح وبكل حرية وديمقراطية ومن الانشطة الرئيسية رحلة العمرة السنوية وعليها إقبال شديد من أعضاء هيئة التدريس، ونحن بصدد تنظيم رحلة ترفيهية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين في الهيئة إلى المدينة الترفيهية وأيضا تنظيم رحلة علمية إلى بعض الدول القريبة للإطلاع على تجاربهم وخبراتهم العلمية والاستفادة ونقل هذه التجربة إلينا في الكويت.

* أما عن اقتراح بعث الحيوية في لجان الرابطة ومشاركة أكبر عدد من الأعضاء في هذه اللجان.

فكان رد م. البصيري:

أنا أتمنى من هذا الزميل أن يأتي ويعطينا كل ما لديه من أفكار لمحاولة تشجيع وتحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الأنشطة واللجان تعاني فعلا من السلبية وعندنا تجاوب من بعض أعضاء

الحفل الختامي للرابطة كان من أكثر الأنشطة فعالية وتفاعلاً وحماساً

هيئة التدريس وليس كلهم في المشاركة في أنشطة اللجان ومهام اللجان وهذه ظاهرة عامة على مستوى البلد عموما، هناك نوع من عدم التفاعل مع اللجان وأعمال اللجان لأن الناس عندهم ارتباطاتهم ومسؤولياتهم وانشغالهم ولكننا منذ بدأنا أعلنا لأعضاء هيئة التدريس في الكليات المختلفة عن أن الرابطة فيها لجان مثل اللجنة الثقافية واللجنة الاجتماعية واللجنة الإعلامية واللجنة الرياضية واللجنة الفنية وكل هذه اللجان مفتوح العضوية فيها للجميع ومن يجد لديه الوقت والطاقة والجهد والعطاء فعليه أن يتقدم وسيجدنا أن شاء الله أبوابنا

اللقاءات المفتوحة مع المدير العام تجد قبولاً واسعاً وحضوراً مكثفاً

مفتوحة ونرحب بها في كل وقت وفي أي مكان.

الأنشطة الثقافية والاجتماعية

بالنسبة لاقتراحات الأنشطة الثقافية والاجتماعية كانت اجاباته كمايلي:

أ- اقتراح بإنشاء مقر للرابطة في كل كلية.

إن اشكالية المادة والميزانية تحد من انشاء مقر للرابطة في كل كلية نحن ساهمنا في انشاء نادي للمدرسين في كلية الدراسات التجارية وأيضا هناك فكرة في المساهمة في نادي آخر للمدرسين في العديلية إن شاء الله.

ب- اقتراح آخر لأكثر من عضو وهو أن تطالب الرابطة وتسعى لإيجاد نادي للهيئة مثل نادي الجامعة بما يحتويه من خدمات كثيرة ومتعددة من مطاعم وحمامات سباحة.

هذه فكرة طيبة وفي الحقيقة إن شاء الله نحاول أن نوجد نواة لهذاالنادي من خلال مقر الرابطة القادم سيكون هناك بالقرب من مقر الرابطة ملاعب للتنس والطائرة وكرة القدم وسيكون هناك حمام سباحة وستكون هناك مرافق ومساحات خضراء تصلح لكي تكون نواة لنادي لأعضاء هيئة التدريس قريبا من مقر رابطة أعضاء هيئة التدريس في العديلية

إن شاء الله وسوف يستفيد منها عائلات الأعضاء.

جـ- اقتراح آخر بزيادة المحاضرات والندوات الثقافية بما في ذلك المحاضرات الدينية.

- محاضراتنا وندواتنا محددة في مواسم معينة وعندنا الديوانية الشهرية وبدأنا فيها - الحقيقة التقينا فيها، مع الدكتور عبدالرزاق النفيسي نائب المدير العام للتعليم التطبيقي والبحوث وسنلتقي إن شاء الله خلال الأسابيع القادمة مع الدكتور ناصر صرخوه رئيس اللجنة التعليمية بمجلس الأمة للحديث حول قانون الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والمعروض حاليا على مجلس الأمة بالإضافة إلى اللقاءات المفتوحة مع المدير العام أيضا وكذلك بعض المناسبات الدينية مثل إمساكية رمضان ورحلة العمرة الرمضانية وهناك بعض الأنشطة الثقافية والدينية تقوم بها الرابطة وفق ما تسمح بها أوقات أعضاء هيئة التدريس والمشكلة الحالية لعقد كثير من هذه الندوات عدم وجود مكان ومقر الرابطة الحالي غير مجهزة لاستقبال أعداد كبيرة ونجد مشكلة في بعض الأحيان في توفير المكان الذي نستطيع من خلاله تنظيم مثل هذه اللقاءات والندوات ولكن في المقر الجديد سوف يكون هناك قاعة

مقر الرابطة الجديد بالعديلية سيكون نواة لنادي هيئة التدريس

كبيرة مجهزة تستوعب حوالي أكثر من 200 شخص تكون فعلا مهيئة لإقامة مثل هذه الندوات.

د- اقتراح من أحد الأعضاء بإنشاء مكتبة للرابطة.

هذا اقتراح جديد وسوف يتم إيجاد مكان في المقر الجديد للمكتبة.

هـ- اقتراح بزيادة النشاط الاجتماعي ورحلات للأماكن الترفيهية والرحلات الخارجية.

- بالنسبة لهذا الاقتراح نحن متهمون من البعض بأن أنشطتنا الاجتماعية أكثر من الأنشطة الثقافية وإذا زدنا أكثر لا نجد وقت كافي للأنشطة الثقافية وأنا اعتقد لابد من وجود توازن بين الأنشطة المختلفة.

و- اتهام بعدم وجود أنشطة

لابد من وجود توازن بين الأنشطة المختلفة للرابطة

رياضية.

- سوف يكون أن شاء الله أنشطة رياضية وملاعب عندما يكون المقر في العديلية وملاعب مجاورة مع الأخذ بالعلم بوجود أنشطة رياضية تمت خلال الصيف الماضي مثل حمام سباحة خاص بالأخوات عضوات هيئة التدريس.

ز- اقتراح آخر من إحدى العضوات اللاتي اشتركن في دورة السباحة التي قدمتها الرابطة خلال صيف 1995/94 بخصوص الانشطة الرياضية للأخوات أن تقام هذه الأنشطة في كلياتهن لكي يتاح لهن الفرصة وهن وأولادهن لممارسة هذه الأنشطة.

- الاشكالية هي في عدم توفير هذه الأماكن المناسبة والرابطة ليس لديها ميزانية مفتوحة لكي تقيم حمام سباحة أو ملاعب خاصة بالأطفال، يعني ميزانيتنا محدودة جدا جدا جدا بالكاد تغطي الأنشطة الثقافية والاجتماعية وبصعوبة.

الأنشطة النقابية

يوجد اتهام للرابطة أنها تهتم بالأنشطة الثقافية والاجتماعية ولا تهتم بما فيه الكفاية بالنشاط النقابي.

كان رد م. البصيري هو:

أن هذا الاتهام في الحقيقة ليس في محله والسبب أن هناك أنشطة تقوم بها الرابطة وجهود كثيرة تقوم

بها الرابطة قبل أن تكون مغطاه إعلاميا ولا يعلم بها كثير من أعضاء هيئة التدريس ولكن نحن نشارك في كثير من اللجان ،مثلا شاركت الرابطة في لجنة لوضع المعايير وضوابط التعينيات لرؤساء الأقسام والعمداء المساعدين والعمداء هذا النشاط يعتبر مهني ونقابي ولم يعلن عنه في أجهزة الإعلام ولم يعرف بها كثير من أعضاء هيئة التدريس ، وربما يتضمن التقرير الأدبي للرابطة لكي يعلم بها أعضاء هيئة التدريس وهناك أيضا مشاركة من قبل الهيئة الادارية بالتنسيق مع ادارة الهيئة في اجتماعات اللجنة التعليمية في مجلس الأمة لوضع تصور نهائي لقانون التعليم التطبيقي و هو قانون مستقل للتعليم التطبيقي يعطيها مزيد من الاستقلالية الاكاديمية والمالية والادراية وأنا أمثل الرابطة في لجنة الشؤون العلمية في الهيئة على مستوى الهيئة لوضع نظام الترقيات ومحاولة تلمس الإيجابيات والسلبيات في النظام السابق وتصور نظام جديد وأوشكت هذه اللجنة أن تنهي أعمالها خلال الأسابيع القادمة القليلة وهذا أيضا نشاط لم يعلن عنه في السابق ولا يعلم عنه كثير من الأعضاء بالإضافة للقاءات المفتوحة التي تمت مع المدير العام ونوقشت فيها كثير

الرابطة شاركت في لجنة وضع معايير لتعيين العمداء والعمداء المساعدين ورؤساء الاقسام

من القضايا مثل كادر أعضاء هيئة التدريس، بدل السكن، مشاكل أخرى لا يسع المجال حصرها كلها ونوقشت على الملأ وبشكل مفتوح وصريح وواضح وأخذت وعود من المدير العام وهناك متابعة باستمرار بالاتصال المباشر مع المدير العام لتنفيذ مثل هذه الوعود التي قطعها على نفسه من خلال اللقاء المفتوح في العام الماضي.

* أما بخصوص عقد اجتماعات للأعضاء للتحاور في قضاياهم.

فقد أوضح م. البصيري:

أن هذه اللقاءات العامة تتم دائما وعادة إما عن طريق اللقاء المفتوح مع المدير العام أو من

م. البصيري يمثل الرابطة في لجنة وضع نظام الترقيات

خلال الديوانيات الشهرية في الرابطة ومن خلال الجمعيات العمومية للرابطة.

أما فيما يراه بعض الأعضاء من تكثيف اللقاءات مع المسؤولين في الهيئة.

أنا أعتقد أن اللقاءات المتقاربة لن تجدي ولكن عندما نلتقي مع المدير العام ثم نلتقي مع نائب المدير العام ونلتقي مع العمداء لاشك أن هذا يؤدي إلى مزيد من طرح القضايا.

* أما بخصوص سرعة تكثيف العمل على إقرار الكادر الجديد لأعضاء هيئة التدريس.

– فقد قال إن كادر أعضاء هيئة التدريس لاشك هو ميزة امتازت بها الهيئة منذ عام 86 عندما طبق هذا الكادر ولعل أفضل ميزة فيه هي قضية بدل السكن وبدل طبيعة العمل والكادر هذا عندما وضع كان هناك تصور أنه وضع لمدة خمسة سنوات على أن يعاد النظر فيه بعد ذلك ولكن للأسف الشديد حتى الآن لم يعاد فيه النظر وبدأنا في الحقيقة كهيئة إدارية منذ عهد المدير العام السابق الدكتور عبدالرحمن المحيلان وتابعنا الأمر أيضا مع المدير الحالي الدكتور حمود فهد المضف ولوضع تصور لكادر لأعضاء هيئة التدريس جديد

يأخذ بإيجابيات الكادر الحالي ويتفادى السلبيات الموجودة فيها وهذا التصور تقريبا الآن شبه منتهي ويأخذ مجراه من حيث تحويله إلى مجلس الخدمة المدنية واتمنى الا يجد أي عقبات في مجلس الخدمة المدنية ونحن نعلم أن معظم الكوادر الخاصة مثل كادر جمعية المعلمين متوقف وكادر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة متوقف وكادر المهندسين أيضا متوقف فمعظم الكوادر الخاصة بأصحاب المهن ذات الطبيعة الخاصة متوقف في مجلس الأمة ومجلس الخدمة وأنا شخصيا اتمنى ألا يكون مصير الكادر الذي نطالب به مثل مصير غيره من الكوادر السابقة.

* أما بخصوص مطالبة البعض بالتنسيق مع بعض الجمعيات المماثلة مثل جمعية المعلمين.

فقد أوضح م. البصيري:

يوجد بيننا وبين جمعية المعلمين وجمعية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والمؤسسات النقابية والمهنية في الكويت وخارج الكويت صلات جيدة ونحضر مناسباتهم ويحضرون مناسباتنا وبيننا وبينهم اتصالات لا يوجد مشكلة في العلاقات مع أي جمعية في الكويت

الرابطة تتابع وضع كادر جديد لأعضاء هيئة التدريس

أو خارجها.

* أما عن اقتراح أحد الأعضاء بإصدار هوية إلى كل عضو.

* أي عضو يحتاج الهوية يأتي ليأخذها ولكن بعد أن يدفع الاشتراك إذا كان عليه اشتراك ويسلم صورتين ويأخذ الهوية.

* بخصوص اقتراح أحد الأعضاء أن تسعى الرابطة إلى تخفيض أسعار الطيران بالنسبة إلى أعضائها.

قال: سوف نسعى إن شاء الله في ذلك.

* وبخصوص اقتراح آخر بعمل كافتيريا في كل كلية.

قال ساهمنا في استراحة في كلية الدراسات التجارية وتبقى إنشاء كافيتريا وهي تحتاج إلى مكان وميزانية.

* ويخصوص اقتراح توفير الرابطة الخدمات المعاونة للأعضاء بالكليات.

قال إن شاء الله سوف يكون مقر الرابطة الجديد مجهزا بكمبيوتر وماكينة تصوير وآلة طابعة وفاكس وغيرها مما يخدم أي عضو هيئة التدريس سواء بالنسبة إلى أبحاثه وأعبائه التدريسية ونحن على أتم الاستعداد للمعاونة على قدر ما نستطيع.

أما بخصوص الخدمات المعاونة بالأقسام العلمية فقد قال:

أن الرابطة في كل لقاء مع المسؤولين في الهيئة تثير هذه المشكلة، ونتمنى إن شاء الله على المسؤولين في الهيئة أن ينظروا إلى مثل هذه القضايا النظرة الجدية ويخصصوا ميزانيات كافية للأقسام العلمية لكي توفر الخدمات لأعضاء هيئة التدريس وعلى مستوى أقسامهم العلمية تعينهم على عطائهم وجهدهم في توفير العملية التدريسية في أحسن صورة وأكملها.

نتمنى من المسؤولين بالهيئة حل مشكلة الخدمات المعاونة بالاقسام العلمية

من يعدل هرم التعليم التطبيقي؟*

ا. بهيجة اسماعيل بهبهاني

تعيش المجتمعات اليوم صراعا بين الاحداث، ماضيها وحاضرها.. مما جعلها في حالة من التذبذب بين الاستقرار والضياع.. نتيجة لمعاناة الفكر وصراع العقل بين الاستجابة لمتطلبات التكنولوجيا العصرية والتقيد بالعادات والأعراف المتوارثة التي لها قوة القانون في تسيير الافراد.. ولو رغما عنهم كسبا لاحترام المجتمع واستمرارية لقبولهم من هذا المجتمع والرضا عنهم.

ما هي الحاجة لبذل الجهود المضنية وصرف الاموال على إعداد مواطن لا يعرف حق وطنه عليه؟

ونحن في الكويت، مازلنا نعايش ذلك الصراع ونعاني من اثاره الواضحة في استمرارية عدم اعتدال هرم التعليم الى وضعه المنشود.فبالرغم من ضخامة الجهود والمتابعة الدؤوبة من المسؤولين التربويين، نجد أن الأخذ باساليب العلم الحديث في الجانب العلمي أو التنفيذي مازال يزحف ببطء شديد بل واحيانا يكون الزحف «للخلف».ان التعليم في الكويت يسير بخطواط أكيدة ثابتة في مجال اعداد واجراء الدراسات والبحوث التربوية والمتابعة الجادة من اللجان التي يتم تشكيلها بهذا الشأن لتطوير مسار التعليم بالتعاون الوثيق مع المؤسسات الحكومية ذات العلاقة بهذاالجانب الحيوي.. مستنيرين بالاهداف التربوية العامة التي ترتبط اساسا بحاجة العالم والبيئة من حول الانسان وبناء تاريخ الأمم، من حيث نقل التراث الثقافي وبناء شخصية الفرد القادر على التكيف والتفاعل مع مستجدات العلم وتطوراته.. بل تمتد آثار تلك الاهداف التربوية الى اكساب الفرد سلوكيات المواطنة الصالحة التي تؤهله لادارة نفسه والاخرين على اسس وطيدة من الديمقراطية وتحمل المسؤولية في كافة الجوانب.

فما هي الحاجة الى بذل الجهود المضنية وصرف الاموال على اعداد مواطن لايعرف حق وطنه عليه ولا يؤدي للعمل المنوط به ادنى اهتمام بل ويصب جل اهتمامه على تنمية موارده المالية كالاشتراك في لجان تربوية يسطر فيها بالحبر على الورق الاختصاصات والاجراءات اللازمة لتطوير العملية التربوية. ثم لايلتزم هو بها ولايبذل جهدا في متابعة تنفيذها؟

لقد صرح ناطق رسمي للحكومة عن تفشي البطالة في المستقبل القريب في المجتمع الكويتي.. وماكنا بحاجة الى من يكشف عن الجرح الملتهب فهو ظاهر للعيان.. هذا الجرح لم تهاجمه الجراثيم وتؤدي الى التهابه وافرازه للصديد الا باهمال بعض المسؤولين في المؤسسات الحكومية له وعدم معالجته في بدء الاصابة به.. ان التعليم في الكويت اصبح له كفتان: كفة التعليم الراقي ويتمثل في التعليم الجامعي وهي ذات الثقل الكبر والكفة الاخرى المتعلقة في الهواء هي التي تحمل التعليم التطبيقي.. رغم انه حاليا يعتبر المنفذ الوحيد لتجاوز الكثير من عوائق العملية التربوية في الكويت فمن خلال مخرجات هذاالتعليم يكون تعديل التركيبة السكانية حيث ان الكويتيين

مازالوا اقلية في وطنهم لوجود العمالة الوافدة والتي تشكل حجر الاساس في الجوانب الحرفية والمهنية التي يأنف الشاب الكويتي من الالتحاق بها كنتيجة لعدم تطوير التعليم ليعمل على تطوير الجانب الاجتماعي والنفسي لدى الناشئة والمجتمع ليتلاءم مع المشكلات كافة والعلوم الحديثة. فما زالت مشكلة النظرة الدونية للمهن الحرفية عائقا اساسيا امام التحاق خريجي التعليم التطبيقي بتلك المهن فعليا، فمعظم هؤلاء الخريجين يتجهون للاعمال الادارية او استكمال دراساتهم لينضموا الى الهيئة التدريسية، ولانجد ادنى رغبة لديهم في العمل في ورشة تصليح السيارات او الاجهزة الكهربائية او الخياطة او النجارة او البناء حيث ان العاملين في تلك المجالات هم من العمالة الوافدة..

اساسا وقبل ظهور الذهب الاسود كانت تلك المهن الحرفية في الكويت مصدر الرزق للسكان حيث اعتمدوا على مصدرين شحيحين لاكتساب الرزق هما: البحر والصحراء وكافح الشعب الكويتي كفاح الابطال الافذاذ في تسخير الامكانات الفقيرة المتوفرة لبناء تراث وتشييد حضارة، فمارس الكويتيون الاولون الصناعات المختلفة (صناعة السفن وشباك الصيد والخيام والبشوت والحلى والسلاح) ومارسوا الزراعة والرعي والتجارة، والغوص على اللؤلؤ فما خجلوا من اعمالهم ولا تفاخروا بان الاخرين ينجزون لهم اعمالهم.. بل تكاتف الجهود واتحدت العطاءات فكان الناتج هو الكويت الحديثة.

ان التربية في أساسها عملية اجتماعية وفلسفية.. حيث أنها انعكاس لما في المجتمع من قيم وانماط معيشة وعادات وتقاليد.. والتي لابد لمسؤولي التربية اخذها بالاعتبار بأهمية قصوى عند تطوير الجانب التربوي في المجتمع.

فالتربية من الناحية العلمية لن تنجح في اعداد الفرد في الجوانب المتعددة الا اذا عملت اولا على تطوير عقلية الافراد ليكونوا مدركين لالتزاماتهم ومسؤولياتهم تجاه هذا المجتمع وليكسبوا مشاعر التقدير والاحترام لكل الحرف والمهن والاعمال بغض النظر اكانت من خلال بذل جهود عقلية او يدوية، فكلها لبنات في بنيان هذا الوطن. وكلها عطاءات لن يعلو شأن الوطن بين الامم الا بها..

فالعلم هو اساس التغيير الاجتماعي واكتشاف وسائل الاتصالات والمواصلات عمل على احداث تغيرات اجتماعية متنوعة في المجتمعات واجبرها على التفاعل مع الثقافات من الأمم المختلفة.. فما كان في المجتمع الكويتي سابقا وفي الخمسينات «عيبا» في العرف الاجتماعي اصبح الان مصدر افتخار واعتزاز. فسفور المرأة وسفرها بمفردها. للخارج واختيارها للزوج واستكمالها لدراساتها العليا كان عيبا كبيرا وفضيحة مدوية.. الا ان انفتاح المجتمع الكويتي على ثقافات واطلاعه على حضارات الامم المتقدمة من خلال وسائل الاعلام اديا الى تغيير بعض المفاهيم الاجتماعية واديا الى تغير في كل اوجه الثقافة في المجتمع المتمثل «بالاسرة والبيئة وميدان العمل - اداري - صناعة - زراعة - تجارة - سياسة».

لذا كان من المتطلبات الاساسية للارتقاء بالمهن الحرفية والمهنية وجذب انظار الناشئة لها اصدار قرار سياسي جريء باستحداث وزارة للصناعة والزراعة» تضم بين جنباتها ورشا للصناعات النفطية «استخراج - تكرير» وورشا لاصلاح الاجهزة الكهربائية بانواعها وادارة تضم خبرات في مجال الزراعة والافات النباتية لمتابعة تجميل الكويت وانشاء الحدائق في المحافظات والمؤسسات الحكومية وتحدد لخريجي التعليم التطبيقي حوافز مغرية. ولفترة خمس سنوات كتجربة في هذا المجال... ففي الكويت عدة مؤسسات لحماية البيئة من التلوث.. وللحفاظ على الثروة النفطية والسمكية ومؤسسات اخرى عديدة ذات اختصاصات متشابهة، فلماذا هذا التعدد والتكرار لماذا لا توحد كل تلك الجهودات بمسؤولين من ذوي الخبرات في

يجب تطوير عقلية الافراد ليكونوا مدركين لالتزاماتهم ومسؤولياتهم تجاه هذا المجتمع وليكسبوا مشاعر التقدير والاحترام لكل الحرف والمهن والاعمال مهما كانت

من يملك القدرة والقوة على تنسيق برامجنا التعليمية واستحداث برامج تؤهل النفوس الغضة للتعامل مع المواد الخام في بيئتنا الكويتية؟ وهل نأمل في صدور قرار يعيد الهرم التطبيقي شامخا؟

وزارة واحدة تعمل على ضم خريجي كليات التعليم التطبيقي بين جنباتها ومنحهم امتيازات وتواجد سياسي واجتماعي يتناسب واهمية هذا الجانب من التعليم، ان حضارات العالم ما استمرت واصبحت تراثا للاوطان الا بالاعمال المشيدة التي قاومت اثار الزمن وتقلباته، فاهرامات مصر... والمعابد اليونانية.. وتمثال الحرية في اميركا وساعة الزهور في سويسرا.. بالاضافة الى التماثيل والاواني الحجرية هي التي حفظت احداث التاريخ وكانت سجلا ابديا لعطاءات تلك الامم..

ان الحكومة الكويتية كانت قوية ابدا وقادرة على تجاوز العقبات وتحدي البيئة الفقيرة.. لذا فان التعليم التطبيقي بحاجة منها الى قرار سياسي جريء بقوة التصريح الصحفي الذي ولد في نفوسنا، نحن المواطنين، مشاعر «الخوف» والاحباط والقلق على مصير هذا الوطن الذي سيعاني اولادنا وبناتنا فيه البطالة وسيعايشون الضياع ويضطرون للانحراف لضمان مورد مادي لهم طالما ان الدولة وهي المكلفة دستوريا برعايتهم وايجاد فرص العمل لهم اعلنت عن عجزها وهذا العجز ما هو الا ناتج لاستمرارية توازي خطى التعليم والعادات الاجتماعية.

ان العاملين بالتعليم التطبيقي منذ نشأته حتى الان وخلال مسيرة ثلاثين عاما لم يالوا جهدا في بحث امكانيات تطويره من خلال اجراء الاتصالات مع المؤسسات التربوية المناظرة محليا وخليجيا وعربيا وعالميا.. ومازالت الجهود تبذل والمباحثات تتابع والاجتماعات تتوالى لتثبت دعائم التعليم التطبيقي على ارض صلبة ليصبح مصدرا اساسيا لتكويت العمالة في العديد من مجالات المهن الحرفية في دولة الكويت. التي هي بحاجة ماسة الى توفير الامكانات للبدء في الاعمال الصناعية والزراعية، واعتمادها كصناعات وطنية للاكتفاء المحلي، الذي هو انتصار للتربية ومؤشر فعال على نجاح المسيرة التعليمية.

فلتعمل الدولة على زيادة الميزانية المحددة للتعليم التطبيقي وليشارك مسؤولو الهيئة بصورة وثيقة في تطوير البرامج الدراسية في مراحل التعليم العام، لان التأثير في النفس وتشكيلها حسب احتياج المجتمع هما ايسر وافعل في فترة الطفولة عنها في مرحلة الشباب. ولتعمل الدولة ايضا على توفير فرص العمل لمخرجات التعليم التطبيقي من خلال استحداث وزارة الصناعة والزراعة بحوافز مشجعة ومتميزة.

ان الاسلام دين المساواة والعدالة فالانبياء جميعا مارسوا الاعمال اليدوية فها هو محمد بن عبد الله صلوات الله وسلامه عليه يرعى الغنم ويعمل بالتجارة وهو ينتسب الى اشرف عائلات قريش «انا خيار من خيار من خيار» فها نحن فقط نقرأ القران الكريم والسنة النبوية للتفاخر بذكرها امام الاخرين وحين التطبيق والتنفيذ لا نعرف الا سياسة «انا وليذهب الاخرون للجحيم»

يقاس تقدم الامم بقدرتها على تصميم وصناعة الاجهزة الكهربائية والمعدات الحربية وليس بمدى قدرتها المالية على اقتناء تلك الامكانات وتوفيرها للشعب.

يا ترى من يمتلك القدرة ويملك القوة على تنسيق برامجنا التعليمية واستحداث برامج تؤهل النفوس الغضة للتعامل مع المواد الخام في بيئتنا الكويتية بسواعدهم الفتية التي هي حجر الاساس في بناء مجتمع يخلو من ثغرات تنفذ منها البطالة وذيولها «انحراف - جنس - مخدرات».

ان انجازات وعطاءات التعليم التطبيقي لهي تراث الكويت وحضارته وضمان اكيد لمستقبله ودوام استقلاليته. فهل من يسمع النداء ويصدر قرارا سياسيا جريئا بعيد الهرم التطبيقي شامخا الى وضعه الطبيعي، وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون «صدق الله العظيم»

وجفت الاقلام ورفعت الصحف.

* نشرت بالقبس بتاريخ 1995/10/13

هذه الظاهرة يجب أن تتوقف

د. جاسم العمر

مما لا شك فيه أن كثيرا من المشاكل التي تعاني منها البلاد وخاصة في قضية تعديل التركيبة السكانية أو في مشكلة احلال العمالة الوطنية مكان الوافدة وكذلك اشغال كثير من الوظائف الفنية أو الإدارية الوسطى التي تعاني من ندرة في العمالة الوطنية، كل ذلك جعل الرهان على الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لحل هذه المشاكل. وعلى الرغم من أن كثير من المسؤولين في الدولة يعون هذه الحقيقة ويؤمنون بها إلا أن ذلك لا يترجم على أرض الواقع وخاصة عندما يبدأ الحديث عن الموازنة المالية وترشيد الإنفاق فأننا نجد أن الهيئة تأخذ نصيبها وبجدارة عندما يشتغل مقص التشذيب المالي ليقصقص كثيرا من أبواب الميزانية وخاصة في بند المشاريع والأجهزة والأبحاث والتدريب.... الخ.

ومع هذا فالهيئة أيضا مطالبة بأن نستوعب كل خريجي الثانوية الذين ترفضهم جامعة الكويت ومهما بلغ أعدادهم ولا نبالغ عندما نقول أنهم وإن كانوا يزيدون عن ضعف الطاقة الاستيعابية للكليات ومعاهد الهيئة، وذلك لتجنب أية مشاكل سياسية أو اجتماعية وبدون النظر إلى الناحية العلمية والمنطقية وأثر هذه السياسة على مستوى وأداء نوعية الخريجين.

هذه الأمور قديمة قدم الهيئة، ومشاكلها الحالية في تضاعف أعداد المتقدمين مع قلة الإمكانيات والأجهزة والمكان معروفة للجميع، والكل في الهيئة يعمل بكل طاقته على تخطيها والمرور من فوقها، ابتداءا من عضو هيئة التدريس وانتهاءا بالادارة العليا في الهيئة.

إلا أن هناك ظاهرة بدأت تتفشى حديثا في كليات ومعاهد الهيئة وهي برأيي خطيرة ولها أثارها السلبية المستقبلية على مسيرة الهيئة وطموحاتها. هذه الظاهرة تتمثل في تسرب كثير من أعضاء هيئة التدريس فيها سواءا من حملة الماجستير أو حملة الدكتوراه وخاصة في المجالات النادرة والتخصصية، وإن كانت تعوزنا الأرقام الدقيقة لتحديد حجم هذه الظاهرة إلا أن الشواهد المنظورة تؤكد وجودها واستفحالها في كليات ومعاهد الهيئة.

والسؤال الذي يجب أن يضطلع المسؤولون في الهيئة على البحث عن الإجابة عليه، هو ما حجم هذه الظاهرة وما هي أسبابها؟

ولنحاول أن نساعد المسؤولين للإجابة على هذا السؤال:

هل السبب يعود إلى الكادر المالي لأعضاء هيئة التدريس وخاصة لحملة الماجستير وخصوصا بعد استقطاع بدل السكن؟

هل السبب يعود على سمعة الهيئة وسمعة الجامعة وخاصة لحملة الدكتوراه وأن استاذ الجامعة أعلى مكانا في المجتمع من دكتور الهيئة، وهذا الأمر يحتاج إلى توعية وحملة اعلامية مكثفة لأزالته من تفكير الناس؟

هل السبب يعود على التضييق على عضو هيئة التدريس وخاصة في: معايير الترقي، و مكافآت الأعمال الممتازة التي ليس لعضو هيئة التدريس أي نصيب فيها..؟

هل في التضييق عليه في الدورات التدريبية وحضور المؤتمرات والمهمات العلمية.؟

هل بسبب انصاب التدريس أو اعداد الطلبة في قاعات الدرس.؟ وبصفة عامة بسبب الجو الأكاديمي أو الرؤساء؟

أسئلة كثيرة يمكن من خلالها متابعة هذه الظاهرة، نحن علينا أن نثيرها لعلها تكون الخيط الذي من خلاله يتتبع المسؤولون الأمر ويحاولون إيجاد أسبابه وإزالتها، ولعلهم يوفقون نرجو ذلك.

الملامح العامة لحركة الترجمة عند العرب

الدكتور محمد خير شيخ موسى
قسم اللغة العربية / كلية التربية الأساسية

معروف أن صلة العرب الفكرية والثقافية بغيرهم من الشعوب قبل الإسلام كانت محدودة وضعيفة، لا تكاد تتعدى إلمام عدد قليل منهم ببعض اللغات الأجنبية، واكتسابهم بعض المعارف العلمية، واطلاعهم على بعض الآثار الدينية والأدبية، ونقل بعضها إلى العربية، على قلة ذلك وندرته، وضعف تأثيره في حياتهم وأدبهم.

وقد ازدادت صلاتهم بكثير من هذه الشعوب قوة بعد ظهور الاسلام، واختلطوا بهم اختلاطا مباشرا بعد الفتوح الاسلامية التي شملت بلدانا كثيرة ومتباينة الأجناس واللغات والثقافات، فأخذوا يتلمسون ما عند هذه الشعوب من آثار العلم والمعرفة، فيتأثرون بها ويؤثرون فيها بثقافتهم العربية والإسلامية التي امتزجت بثقافة هذه الأمم وانصهرت معها، وشكلت جميعا ثقافة واحدة وحضارة مشتركة أسهم في بنائها وتطويرها العرب ومن امتزج بهم بعد الإسلام من الشعوب.

وكان للمؤثرات الأجنبية في حياة العرب وثقافتهم طريقان رئيسيان: أحدهما مباشر عن طريق الاختلاط بأبناء الأمم التي دخلت الإسلام، أو انطوت تحت لوائه، وآخر غير مباشر عن طريق الترجمة التي بدأت على يد خالد بن يزيد بن معاوية (85هـ) في أواسط العصر الأموي، ونشطت نشاطا واسعا في العصر العباسي، وحظيت باهتمام الخلفاء والوزراء والعلماء والمثقفين، فأغدقوا عليها أموالا طائلة، واعتنوا بها عناية فائقة، فأسسوا المكتبات الكبيرة، وجعلوا قسم الترجمة من أهم أقسامها وأوسعها، وبعثوا في طلب الكتب الأجنبية من أقطار الأرض، وجلبوا الكثير منها، وبلغت هذه الحركة أوج ازدهارها في زمن المأمون (198-218هـ)واستمرت حركتها دافقة وقوية حتى نهاية القرن الهجري الرابع، فكانت حصيلتها نقل أهم ما عند الأمم القديمة المتحضرة كاليونان والفرس والهنود من اثار علمية وفلسفية وأدبية فكان لذلك كله أثر كبير في رقي الحضارة العربية وتطورها.

فقد ارتبط العرب قبل الاسلام بغيرهم من الأمم والشعوب بعلاقات تجارية وسياسية وعسكرية قوية، فكانوا يقومون برحلات تجارية كثيرة إلى البلدان المجاورة، ويتصلون في أثنائها بأهلها وسكانها، وأخبارهم في ذلك كثيرة ومتنوعة تحفل بها كتب التاريخ

بدأت حركة الترجمة على يد خالد بن يزيد ونشطت في العصر العباسي واستمرت حركتها دافقة وقوية حتى نهاية القرن الهجري الرابع

والسير والتراجم والأدب،

وقد ورد ذكر هذه الرحلات في القرآن الكريم، كما كان الغساسنة في أطراف الشام على صلة وثيقة بالروم، وكان المناذرة في أطراف العراق على علاقة قوية بالفرس، بيد أن علاقتهم الثقافية بهذه الأمم كانت محدودة وضعيفة، ولم تكن ظروفهم الحضارية تؤهلهم لنقل ما عندهم من آثار علمية وأدبية إلى لغتهم، فلم يتجاوزوا في ذلك حدود تعلم بعض الصنائع، واكتساب بعض المعارف، واتقان بعض اللغات عن طريق الصلات المباشرة، وفي نطاق ضيق ومحدود،

ومما يروى من أخبارهم في ذلك أن الحارث بن كلدة الثقفي طبيب العرب... قد رحل إلى أرض فارس، وأخذ الطب عن أهل تلك الديار من أهل جند يسابور وغيرها، في الجاهلية قبل الاسلام وكذلك كان ابنه النضر قد سافر في البلاد كأبيه... واشتغل وحصّل من العلوم القديمة أشياء جليلة القدر وذكر صاحب السيرة أنه قدم الحيرة وتعلم بها أخبار ملوك الفرس وأحاديث رستم واسبنديار فكان يحدث العرب بها.

وأتقن بعض العرب بعض اللغات الأجنبية قراءة وكتابة ومنهم عدي بن زيد العبادي الذي كان يختلف إلى الكتّاب بالحيرة ويتعلم الكتابة والكلام بالفارسية حتى خرج من أفهم الناس بها وأفصحهم بالعربية كما كان ورقة بن نوفل قد تنصر وقرأ الكتب وسمع من أهل التوراة والإنجيل وذكر صاحب الأغاني أنه كان يكتب الكتاب العبراني فيكتب بالعبرانية من الإنجيل ما شاء أن يكتب. ويرجح بعض الدارسين المعاصرين أن الإنجيل والتوراة كانا مترجمين إلى العربية في الجاهلية، فكان النصارى واليهود من العرب يستمعون إلى مافيها أو يقرؤونها بلغتهم، ويبدو أنهم قد نقلوا إلى هذه اللغة حكم لقمان وأمثاله فروي أن سويد بن الصامت قال للنبي صلى الله عليه وسلم: لعل الذي معك مثل الذي معي. فقال له: ما الذي معك؟ قال: مجلة لقمان، يعني حكمته، فقال: اعرضها على، فعرضها عليه فقال: إن هذا كلام حسن، والذي معي أفضل من هذا.

وقد بدأت حركة الترجمة المنظمة في العصر الأموي بترجمة سجلات الدواوين والحسابات والخراج إلى العربية في أوائل عهد عبدالملك بن مروان (65-86هـ)، ثم أخذ العرب يتطلعون إلى ما عند الأمم من معارف وعلوم، وكانت دولتهم تضم شعوبا متباينة الأجناس واللغات والثقافات، فوجدوا في ذلك عونا على اشباع رغباتهم العلمية، فعملوا على نقل تراث هذه الشعوب إلى لغتهم، وكان الأمير الأموي خالد بن يزيد بن معاوية (-85هـ) رائد هذا الاتجاه، إذ كان يشتغل بصنعة الكيمياء والطب والنجوم وكان يسمى حكيم آل مروان، وكان فاضلا في نفسه، وله همة ومحبة للعلوم .. فأمر بإحضار جماعة من فلاسفة اليونانيين ممن كان ينزل بمدينة مصر، وقد تفصح بالعربية، وأمرهم بنقل الكتب في الصنعة من اللسان اليوناني والقبطي إلى العربي، وهذا أول نقل كان في الاسلام من لغة إلى لغة فنقل له اصطفن بن باسيل الاسكندري كتب الصنعة وغيرها، كما نقل له يحيى النحوي الفيلسوف الديلمي المعروف بالبطريق شيئا من العلوم الطبية، وأمر عمر بن عبدالعزيز (99-101هـ) ماسرجيس الطبيب

البصري بنقل كتاب أهرن القس في الطب من السريانية إلى العربية، ونقل سالم الكاتب (نحو 126هـ) مولى هشام شيئا من رسائل أرسطاليس إلى الاسكندر، أونقل له وأصلح هو.

وفي أواخر العصر الأموي ومطلع العباسي نقل ابن المقفع (-142هـ) عدة كتب من كتب الفرس منها: كتاب خداي نامه في السير، وآيين نامه في الآيين، وكليلة ودمنة، وكتاب مزدك والتاج في سيرة أنو شروان، والآدب الكبير الذي يعرف بما قراجستس. وشارك في نقل بعض كتب المنطق والطب إلى العربية، واختصر كتاب المقولات وكتاب العبارة لأرسطو أيضا.

وعني العباسيون منذ مطلع دولتهم بالترجمة عناية كبيرة، وكانت لذلك أسباب كثيرة منها: اتساع رقعة الدولة وتنوع شعوبها ولغاتها وثقافاتها، وتنافس هذه الشعوب في مضمار الحضارة والثقافة، ورقي الحركة العلمية والأدبية، وتشجيع الخلفاء والوزراء والأعيان، فترجمت للمنصور (136-158هـ) كتب كثيرة في الفلك والهندسة والطب والفلسفة والأدب، وكان من كبار المترجمين في زمنه ابن المقفع (-142هـ) وابن بختيشوع (بعد151هـ) والبطريق (-180هـ)، ونشطت حركة الترجمة

تمت ترجمة كتاب في الطب في عهد عمر بن عبدالعزيز من السريانية إلى العربية

نشاطا واسعا في عهد الرشيد (170-193هـ) ووزرائه البرامكة، فأنشأ مكتبة دار الحكمة في قصره، وجعل على رأس قسم الترجمة فيها الفضل بن نوبخت وسهل بن هارون (-215هـ) الذي جعله المأمون (198-218هـ) قيما على هذه الدار بعد أن قام بتوسيعها وترتيب عدد كبير من المترجمين فيها، فنقلوا من اليونانية والسريانية والفارسية والرومية والهندية والقبطية إلى العربية طائفة كبيرة جدا من الكتب التي كان يجلب كثيرا منها من بلاد مختلفة، ويبذل فيها أموالا طائلة، وسلك سبيله في ذلك كثير من رجال

العباسيون ترجموا إلى العربية الكثير جدا من الكتب من لغات أجنبية

دولته وأعيانها، فذكر ابن النديم أن المأمون كان بينه وبين ملك الروم مراسلات.. فكتب إليه يسأله الإذن في إنفاذ ما يختار من العلوم القديمة المخزونة المدخرة ببلده، فأجاب إلى ذلك بعد امتناع، فأخرج المأمون لذلك جماعة منهم : الحجاج ابن مطر وابن البطريق وسلما صاحب بيت الحكمة وغيرهم فأخذوا مما وجدوا واختاروا، فلما حملوه إليه أمرهم بترجمته إلى العربية وقد قيل إن يوحنا بن ماسويه ممن أنفذ إلى بلاد الروم.... وممن عني باخراج الكتب من بلد الروم فجاؤوهم بطرائف الكتب وغرائب المصنفات في الهندسة والفلسفة والموسيقى والطب. وكان قسطا ابن لوقا البعلبكي قد حمل معه شيئا فنقله ونقل له... وكان بنو المنجم يرزقون جماعة من النقلة منهم: حنين بن اسحق وحبيش بن الحسن وثابت بن قرة وغيرهم في الشهر نحو خمسمائة دينار للنقل والملازمة، فبلغت الترجمة في هذا العهد أبعد غاياتها، واستمرت بعد ذلك تيارا قويا وسيلا جارفا تجري فيه أصناف المعارف العلمية والفلسفية والأدبية التي أفاد منها الفكر العربي فوائد جليلة.

الأساتذة بين الوظيفة والرسالة

د. أحمد ماهر عرفة
كلية الدراسات التكنولوجية

من هو الأستاذ الموظف؟ ومن هو الأستاذ الرسالة؟

المقصود في هذا المقال بالأساتذة كل من يمارس مهنة التدريس بالتعليم العالي (الجامعي والتطبيقي) من معيد إلى مدرس مساعد ومدرس ومحاضر وأستاذ مساعد وأستاذ مشارك وأستاذ. أما الوظيفة فالمقصود بها هو أداء عمل محدد (هو التدريس) خلال وقت محدد هو المحاضرات والدروس العملية والتطبيقية. أما الرسالة فالمقصود بها هو قيام عضو هيئة التدريس بواجب نحو الطالب والكلية والجامعة (الهيئة) كذلك المهنة والبيئة والمجتمع والوطن والإنسانية بدون الارتباط بوقت محدد أو المطالبة بمكسب أو مغنم أي العطاء بلا حدود.

ويرى د. سعيد اسماعيل علي أستاذ أصول التربية بجامعة عين شمس- مصر بجريدة الأهرام (1994/8/26) أن الاستاذ الموظف هو الذي يفهم أن المهنة ما هي إلا درجة مالية وموقع يتيح له أن يمارس عددا من المهام الإدارية وفي نفس الوقت تعفيه من المهام الأصلية فهو كثيرا ما يغيب عن محاضراته أو يكلف غيره بأن يقوم بذلك بدلا منه مع اهتمامه بأعمال اللجان والسفريات كما أنه لا يرى أن من واجباته الاهتمام بخدمة المجتمع إلا مقابل «أجر محترم».(انتهى)

ونحن نرى أن بعض زملائنا يقنعون ويقتنعون بكونهم اساتذة موظفين فهم يكتفون بأداء مهامهم التدريسية بأقل قدر من الجهد ولا يرغبون في تطوير معلوماتهم سواء عن طريق البحث العلمي إذا تيسر- ولا حضور المؤتمرات العلمية والمحاضرات العامة ولا زيارة المصانع ومراكز البحوث ويعتقدون أن عملهم محدد بساعات المحاضرات فقط ولا يستطيعون إضاعة أي وقت بعد الظهر أو من عطلاتهم الأسبوعية أو السنوية فيما يتصل بأعمال مهنة التدريس أو ما يرتبط بها.

والأساتذة الموظفون يتناسون أنهم ينتمون إلى مهنة ما (مثلا الهندسة أو الطب أو المحاسبة .. الخ) وأن عليهم أن يدفعوا ضريبة هذا الإنتماء بأن يساهموا في النقابات (أو جمعيات النفع العام) التابعين لها بالنشاط والفكر والعمل بما فهي الخير لهم ولزملائهم في هذه المهنة.

كما لا يبذل الأساتذة الموظفون أي جهد لخدمة البيئة أو خدمة المجتمع. أما دورهم في خدمة الوطن فلا يزيد عن دور أي مواطن آخر

أما الأستاذ صاحب الرسالة من وجهة نظر الدكتور سعيد اسماعيل، فهو الذي يرى أن حاجة الطلاب إلى تعليمه تزداد كلما ازداد علما ورفعة وموقعا وخبرة وأن التعليم فرصة مهمة متكررة تجعله بين الطلاب فيسعد في وسطهم، وأيضا هو الذي يرى أن مهمته لا تقتصر على الوقوف بين طلاب كليته في قاعات الدرس يعلم ويشرح، ولا هي فقط في معمله أو مكتبه يبحث ويدرس، وإنما هو «مواطن» ينتمي إلى أمة لها قضاياها ومشكلاتها العامة التي لابد أن يبذل ما يستطيع من خلال علمه وثقافته كي يساعد على مواجهتها.

والأستاذ الرسالة باعتباره بشرا يتطلع في هذا وذلك إلى أن يأخذ أجرا لكنه يعلم في نفس الوقت أنه (ليس بالخبز وحده يحيا الإنسان) وأن الزكاة ليست فقط (مالا) عن (مال) وإنما هي كذلك (جهد بشري) يمكن أن يبذل عن ثروة بشرية متمثلة في فكره وشخصه وعلمه.

الزكاة ليست فقط مالا عن مال ولكنها ايضا جهد بشري يتمثل في الفكر والعلم

هذا هو الأستاذ الحقيقي.

«انتهى كلام د. سعيد اسماعيل».

****

وأنني أرى أن الأستاذ الرسالة هو الذي يقوم بما يمكنه القيام به من الأمور التالية:

1- الواجبات التدريسية:

أن يكون قدوة للطلاب في الإلتزام بمواعيد المحاضرات مهما كانت الظروف - بما في ذلك خلال شهر رمضان المعظم، كما يحرص على شرح المقررات للطلاب دون إضاعة وقت كبير في غير ذلك، ويحرص أيضا على التقويم المستمر للطلاب بما في ذلك الامتحانات الفصلية المتعددة والواجبات المنزلية، أما بخصوص المحتوى العلمي للمقرر فيجب أي يتمشى مع خطة الدراسة وأن يكون ملائما مع أجمالي عدد ساعات التدريس المقررة كما يحاول أن يشجع الطلاب على استخدام أساليب البحث العلمي ومطالعة المراجع الملائمة لهذا المقرر

2- العلاقة مع الطلاب: أن يلتزم مع الطلاب بما يسمى «المسافة الأكاديمية»

(راجع مقالة الأستاذ عبدالعزيز السعيد في هذا العدد)

3- الالتزام بتطبيق اللوائح بالنسبة للطلاب مع مراعاة الظروف الإنسانية بقدر الإمكان

4- واجباته نحو القسم والكلية والهيئة بما في ذلك المشاركة في أعمال اللجان والمؤتمرات العلمية التطوير الذاتي (راجع مقالة د. وائل الحساوي في هذا العدد)

5- الأبحاث العلمية (اذا تيسر ذلك) على أن تكون مرتبطة بالبيئة المحلية بقدر الإمكان

6- العلاقة مع الصناعة (أو سوق العمل) بما يعود بالفائدة على العملية التدريسية وكذلك على البحوث التطبيقية.

7- وجود علاقة جيدة مع الخريجين

8- خدمة المهنة عن طريق المشاركة في أعمال اللجان النقابية أو لجان جمعية النفع العام التابع لها

9- خدمة البيئة والمجتمع بالعديدمن الوسائل بما في ذلك الكتابة في الصحف أو وسائل الإعلام الأخرى

10- القيام بواجبات المواطنة من خلال الريادة وعلى الأخص في مجال التخصص.

11- الالتزام بالواجبات الدينية.

وبإختصار فإنني أرى أن الأستاذ الرسالة لابد أن يكون قدوة لغيره من الطلاب وغيرهم خلقا وإلتزاما وعلما ونشاطا وعطاء.

إن الأستاذ الرسالة هو الذي تجده في كل مكان يناقش ويثري الحوار، وهو الذي تجده في المقدمة يعطي ولا يسأل عن الأجر، وهو الذي يتقدم الصفوف ليأخذ بيد غيره إلى الأمام وهو الذي لا يسأل ماذا أخذت وماذا استفدت ولكنه يساءل نفسه هل قصرت في العطاء؟ هل في إمكاني أن أفعل شيئا وتخاذلت عن أدائه؟ هذا هو الاستاذ الرسالة من وجهة نظري وهو الذي يتحقق فيه قول الشاعر

قم للمعلم وفه التبجيلا

كاد المعلم أن يكون رسولا

وأخيرا فإنني أرى أن اختم مقالتي بأنه من الأفضل لنا أن يكون اساتذتنا معيدون ولكنهم من نوع (الاستاذ الرسالة)خير من أن يكونوا اساتذة ولكنهم من نوع (الاستاذ الموظف).

الأستاذ الرسالة لابد أن يكون قدوة للطلاب وغيرهم خلقا والتزاما وعلما ونشاطا وعطاء

الأستاذ الرسالة هو الذي تجده في كل مكان يناقش ويثري الحوار وهو الذي تجده في المقدمة يعطي ولا يسأل عن الأجر

القضية يا «خريجو» التطبيقي

د. راشد علي أضبية

لقد مرت عشر سنوات على إنشاء الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وكانت جهود العاملين بها متعددة لحل قضايا التعليم التطبيقي والتدريب. ولقد شهدت تلك الفترة صراع تعليمي واجتماعي واقتصادي نحو انجازات الهيئة وأمكانية حل جميع مشاكل العمالة الفنية والوطنية في كافة مجالات ومستويات الدولة.

ولكن المشكلة «القضية» عدم تطابق الخطط والبرامج والقرارات الإدارية والفنية مع مسار التوجه العام للدولة وذلك لعدم تنفيذ هذه الخطط والبرامج لاسباب كثيرة منها داخل إدارة الهيئة أخرى يتعلق بالوضع السكاني والسياسي والاجتماعي لدولة الكويت.

فمثلا يقدر عدد خريجي الهيئة خلال السنوات العشر الماضية بحوالي ٣٢ ألف خريج ويمثلون أكثرمن ٢٤٪ من أعداد قوة العمل الكويتية قبل عام ١٩٩٥ وأقل من ٤٪ من قوة العمل الاجمالية والتي بلغت حوالي ٦٥٠ ألف. وأن نسبة خريجو البينين يمثلون فقط ١,٤٪ من قوى العمل، وهذا يعكس الوضع السابق بالنسبة للتركيبة السكانية التي كانت أحد طموحاتها وأهدافها الرئيسية - هو تنمية القوى البشرية الوطنية وتحقيق التوازن السكاني للخطة الخمسية١٩٩١ إلى ١٩٩٥

لقد كانت نسبة الكويتيين لسنة ١٩٩٠ أكثر من ٤١٪ من اجمالي السكان ومع خطط وبرامج الخطة الخمسية وتطلعاتها المستقبلية لتوازن السكان انخفضت نسبة الكويتيين إلى أقل من ٢٦٪ لسنة ١٩٩٥ أي بعد الصمود والصحوة من الغزو العراقي الغاشم وللغزو أسبابه إذا كان هذا هو تفكيرنا وخططنا.

نطالب الهيئة بحل قضية العمالة الفنية الوطنية وقضية الانتاجية

ولكن الذي يهمنا هنا الخطة الخمسية لسنة 1991 إلى 1995 والتي أخذت مسار معاكس تماما لأهدافها وطموحاتها ومخالفة لتطلعات وآمال الشعب الكويتي وأهداف الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب خاصة والتعليم العلمي عامة.

وبعد مرور هذه السنوات وها نحن نطلب من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أن تحل «القضية» قضية العمالة الفنية الوطنية وقضية الانتاجية وقضية توازن القوى البشرية الكويتية.

لقد تناسى هؤلاء الذين وضعوا أهداف وطموحات الهيئة قبل وبعد الغزو، هم الذين واكبوا مسار هذه الخطة الخمسية السابقة والحالية وتناسوا أن الهيئة جزء من التركيبة التربوية والتعليمية بالدولة تتأثر بالمتغيرات التي حولها وخاصة بما يتعلق بالسياسة السكانية والتركيبة السكانية وآثارها على قوة العمل الكويتية وتوجهات السياسة الاقتصادية والاجتماعية والتي تتمركز حول مايلي:

1- تنمية القوة البشرية الوطنية الفنية والماهرة.

2- التركيز على التعليم والتدريس وخاصة الفني منه.

3- تطوير الكادر الوظيفي الحكومي.

4- تقويم مستر وربط مخرجات ومدخلات التعليمية بما يتناسب وحاجة سوق العمل.
5- وشع برامج وخطط لمعالجة التركيبة السكانية وإعادة بناء القوى البشرية الوطنية.
6- توجيه القوى العاملة الفائضة إلى عمالة منتجة.
7- وضع برامج وخطط لتنظيم واستجلاء العمالة الوافدة.
8- مشاركة القطاع الخاص بالمساهمة في توظيف وتدريب جزء من العمالة الوطنية.

«فالقضية» ليست متعلقة بخطط الهيئة نحو سوق العمل وربط مناهج الهيئة بمتطلبات سوق العمل وغيرها من الاطروحات والتصورات الثانوية بل هي « حاجة وطلب»، ويقال أن «الحاجة أم الاختراع» فإذا كانت الحكومة جادة بتنمية وتطوير العمالة الوطنية وخاصة خريجو التعليم التطبيقي والتدريب لابد من أن عمل على حل القضية السكانية لسنوات قادمة وفتح الفرص أمام العمالة الكويتية وخاصة الفنية وتشجيعها وتغيير النظرة الاجتماعية نحو خريجو الهيئة.

لقد أثبت الشاب الكويتي أثناء الغزو أنه قادر على تحمل المسؤولية ولديه المهارات المطلوبة وما عليهم إلا الطلب والتشجيع والدعم.

هذا إذا تفائلنا خيرا ولكن الأمور التي نراها ونشاهدها بعد التحرير وخاصة بعد قرار الدراسة التي أعدتها ادارة الإحصاء بوزارة التخطيط في يونيو 1995 والتي نشرته في جريدة الوطن في 8 نوفمبر 1995 . للأسف لا تبشر خيرا إذا نظرنا إلى الإقام الرسمية والغير رسمية والتي تبدأ من عام 1991 إلى 1995 ولقد ذكر وزير الشؤون السيد/ أحمد الكليب أن العمالة الغير كويتية في القطاع الأهلي تمثل حوالي أكثر من 530 ألف أي أكثر من نصف مليون وهذا يؤكد صحة الدراسة. ولقد قدرت الإدارة المركزية للإحصاء بوزارة التخطيط سنة 1991 أن عدد السكان لن يزيد عن 1,5 مليون حتى نهاية عام 1995 وأن نسبة الكويتيين سوف تصل إلى 40٪ من اجمالي السكان وهذا خير ولكن الواقع الحالي أن الأرقام الرسمية لعدد السكان لهذا العام 1995 تقدر بي تقريبا 2,7 مليون وهذا يشمل فقط الذين قاموا بتسجيل اسمائهم عند الهيئة العامة للمعلومات للحصول على بطاقة مدنية، وأن هناك الأعداد الغير رسمية للسكان والتي تقدر ب 0,6 إلى 0,8 مليون زيادة لسنة 1995 أي بزيادة قدرها 26٪ عن الأعداد الرسمية.

وهذا العدد قابل للزيادة للسنوات الأربع القادمة حسب سوء تخطيط وحاجة سوق العمل. وهذه البيانات توحي أن معدل النمو السنوي للعمالة الغير كويتية قد يصل إلى 23٪ مقارنتا ب أقل من 3٪ للعمالة الكويتية.

وهنا «مربط الفرس» الذي سوف يضع الطموحات المستقبلية للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب «حبر على ورق» والتي تشمل دعم الصلة بين الهيئة وسوق العمل وزيادة انتاجية قوة العمل الوطنية والسعي نحو تغيير المفاهيم السائدة لدى المجتمع عن القيمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل الفني والمهني وربط سياسة القبول باحتياجات الدولة «الفعلية» للعمالة الوطنية.

وخلاصة القول، «أن القضية» المتعلقة بالتعليم التطبيقي والتدريب خاصة وأيضا التعليم العالي عامة هي قضية توازن سكاني مرتبطة بأمور سياسية واجتماعية واقتصادية وتربوية ينحصر حلها بموضوع السياسة السكانية والتركيبة السكانية والاجتماعية.

هذا الموضوع يحتاج إلى قرار سياسي شجاع وواضح ودقيق، وأن الأمور الأخرى بالقضية سوف يوجد لها حلول سهلة وواضحة وتطبيقية.

وعلى رابطة التعليم التطبيقي أخذ هذه القضية بعين الاعتبار والجد لأنها هي الوصلة بين عضو هيئة التدريس والإدارة العليا ومستقبل التعليم التطبيقي ومستقبل الكويت

ما هي المحاور الثمانية التي يجب أن تتمركز حولها توجهات السياسة الاقتصادية والاجتماعية؟

نرى أن حل «القضية» يحتاج إلى قرار سياسي شجاع وواضح ودقيق فمتى يتم ذلك؟؟

آراء ومقترحات

وصلتنا هذه الآراء والمقترحات من بعض الزملاء.

مطلوب إعادة النظر في معايير اختيار الوظائف الإشرافية:

توقعنا بعد طول انتظار لوضع معايير اختيار الوظائف الإشرافية بكليات الهيئة أن تأتي تلك المعايير مدروسة وقائمة على أسس علمية أسوة بالجامعات والكليات العلمية في العالم، ولكن الملاحظ هو أن تلك المعايير قد جاءت لتعزز واقعا قائما لا لتغير الواقع إلى الأفضل، ومن أمثلة ذلك:

أولا: الخلط بين شروط شغل وظيفة عميد الكلية ومساعد العميد للشؤون الأكاديمية وبين المعايير التي تسترشد بها لجنة التعيين، فشرط مرور أربع سنوات بعد حصول المرشح للعمادة على شهادة الدكتوراه أو ثلاث سنوات للعميد المساعد دون اشتراط قيامه خلال تلك الفترة بأي انتاج علمي أو كسب خبرات قيادية، هذا الشرط ليس هل ما يبرره، بينما معايير الاسترشاد تتضمن التدرج الوظيفي وعدد سنوات العمل في الكلية والانتاج العلمي، وهذه المعايير هي المعايير الحقيقية التي يجب أن تكون من الشروط لا شرط الأربع سنوات.

ثانيا: الاشتراط في عمادة الكلية ومساعد العميد للشؤون الأكاديمية مالا تشترطه في رئيس القسم العلمي علما بأن منصب العمادة هو منصب علمي إداري بينما منصب رئيس القسم العلمي هو منصب علمي أكاديمي مما يتطلب شهادة أعلى أو تدرج وظيفي أفضل من منصب العمادة، وذلك ما تعمل به الجامعات في العالم ومنها جامعة الكويت حيث تشترط الأستاذية في رئيس القسم العلمي ولا تشترطها في العميد أو مساعديه.

ثالثا: تحديد فترة رئيس القسم العلمي بسنتين قابلة للتمديد سنة واحدة فقط ليس له ما يبرره حميث أن في ذلك تداخل مع فترات العمادة وتغيرها كما أنه قد يسبب الإرباك للقسم العلمي بكثرة التغيير، وقد لا يكون في الأقسام العلمية العدد الكافي من الأشخاص المهيئين لتولي منصب رئيس القسم مما يضطرهم لتوصيل من هو أقل كفاءة لهذا المنصب لتحقيق هذا الشرط.

معاملات الأعضاء

يضيع وقت كبير من أعضاء هيئة التدريس في متابعة أعمالهم بالجوازات والمرور والأحوال المدنية والجنسية وغيرها ،لماذا لا يخصص مكتب بكل كلية لمتابعة هذه المعاملات حرصا على وقت الأعضاء؟

وأيضا خدمات للأعضاء خارج الكليات

يقترح بعض الزملاء أن تتفق الرابطة مع بعض شركات الحاسب الآلي والأجهزة الالكترونية والكهربائية والمكتبات ومكاتب السفريات .. الخ على منح أعضاء هيئة التدريس خصما معقولا عند التعامل مع هذه الشركات والمكاتب

من مجلة صوت الرابطة إلى الزملاء

يسعدنا مساهماتكم في الأعداد القادمة من المجلة بإذن الله ونعتذرلكم لعدم نشرنا باب « الرابطة في الصحافة المحلية» لضيق المساحة وكثرة المقالات .

الرابطة والترفيه

لم تنس الرابطة دورها في الترفيه عن أعضائها، ففي يوم الخميس 1995/11/23 ذهب إلى مدينة الكويت الترفيهية بالدوحة أكثر من 2100 شخص من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكليات وديوان الهيئة وأسرهم. وقد استغرق الإعداد لهذه الرحلة القصيرة عدة أسابيع كما احتاج تنظيمها إلى اسبوع كامل نهارا ومساءا كان فيه مقر الرابطة بالنزهة خلية نحل تشتعل بالنشاط.

وفي يوم الرحلة أعدت الرابطة مقرا مؤقتا لها لاستقبال الأعضاء وأسرهم وكان في استقبالهم معظم الوقت رئيس الرابطة م. محمد البصيري، وفي تمام الساعةالثانية ظهرا دعت الرابطة إلى سحب جوائز على تذاكر الدخول، وكان عدد هذه الجوائز ثلاثين جائزة، واستمع الجميع إلى كلمة م. البصيري بهذه المناسبة. وبعد أن قضت العائلات وقتا ممتعا بالمدينة الترفيهية عاد الجميع إلى مواصلة أعمالهم والإبتسامة تعلو وجوههم حيث ترددت هذه العبارات «جزاكم الله خيرا، متى تنوون دعوتنا إلى الرحلة القادمة؟».

سحب الارقام الفائزة

ترفية الاطفال

ترفية الشباب

بل تطوير مستوانا هو الأهم

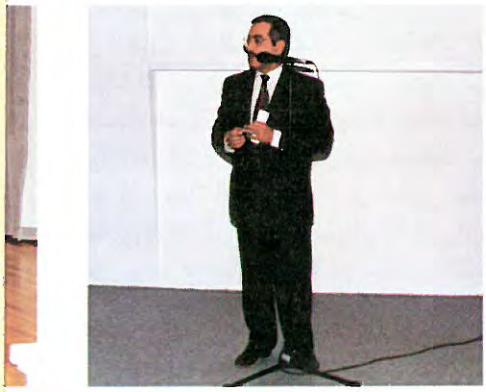
د. وائل الحساوي
كلية الدراسات التكنولوجية

كنت في زيارة مع أحد الوفود الأجنبية لأحد الشركات الكويتية الكبيرة، فسأل الوفد أحد المسؤولين الكبار عن التطوير الوظيفي في الشركة عن أهم نقاط الضعف التي يلمسونها في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، فأجاب المسؤول بأن أهم نقطة نعاني منها هي عدم متابعة أعضاء هيئة التدريس بالهيئة لتطوير أنفسهم خلال العمل مما ينعكس بشكل واضح على مستوى الخريجين، فكثير من التطورات التكنولوجية التي نتبناها في الشركة بصفة دورية نجد بأن الطالب لم يسمع عنها أو أنه قد درس أنماطا قديمة قد عفى عليها الدهر مما يتطلب منا إعادة تدريب الطلبة، وبعض المدرسين يشرح للطلبة أجهزة ومعدات لم يرها أو يطلع عليها في حياته. أعتقد بأن كل عضو هيئة تدريس في الهيئة يجب أن يأخذ هذه النقطة مأخذ الجد وأن يجعلها نصب عينيه دائما وأن يطالب بها فهي حق من حقوقه التي يجب ألا يفرط به، فكما أن من حقه أن يطالب بكادر أفضل وفرص للترقية وجدول مناسب فإن الهيئة يجب أن تضع له نظاما واضحا لتطوير نفسه على فترات غير متباعدة، فهو بحاجة بعد تخرجه إلى فترة للتدريب في أحد المصانع أو الشركات وذلك للربط بين ما درسه في الجامعة وبين الواقع العلمي. ثم يحتاج عضو هيئة التدريس للتدريب كلما استجد نظام متطورا أو تكنولوجيا حديثة، وهو بحاجة كذلك إلى حضور بعض المؤتمرات العلمية التي تناقش المستجدات في العلوم والتكنولوجيا. ويجب أن يكون هنالك مقياس دائم لمدى تطوره ومتابعته لمجاله. إنه لمن الخطأ ربط التطور والترقية بالشهادة العلمية وحدها أو البحوث النظرية فهذه قد لا تتيسر للجميع كما أنها تنمي جوانب معينة في عضو هيئة التدريس بينما الجوانب العملية والمهنية لا يمكن الحصول عليها عن هذا الطريق.

ما دامت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بصدد إعادة النظر في كادر أعضاء هيئة التدريس وفي نظام الترقيات، فإني أعتقد بأن الفرصة مواتية لتأسيس نظام واضح ومتطور يربط ما بين كادر التدريس ونظام الترقيات بحيث يدفع عضو هيئة التدريس دفعا نحو تطوير نفسه ويتيح له عدة مجالات للتحرك لا تعتمد فقط على البحوث بل تكون في شكل نقاط يجمعها عضو هيئة التدريس من عدة اتجاهات مثل اتقانه لعمله وتطويره لمادته ومنها مجال البحث العلمي ومنها التدريب العملي والمشاركة في قطاع العمل وكذلك خدمة المجتمع والمشاركة في الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية وغيرها.

ولكي نضمن نجاح هذا النظام المهم الذي لا يخدم المدرس وحده وإنما يعود بالنفع العميم على الطالب وعلى مؤسسات الدولة والمصانع والشركات، فلابد أن تخصص الميزانيات الكافية لتطبيق هذا النظام ولابد أن يتم وضع بروتوكول يلزم جهات العمل المختلفة الحكومية والخاصة بتحمل جزء من نفقات هذا البرنامج والعمل على إنجاحه، ويمكن تعويض تلك الجهات عن طريق الاستشارات الخاصة أو الجهد الذي يقدمه عضو هيئة التدريس لها دون مقابل.

أعتقد بأن الهيئة مازالت تعتمد ميزانية كبيرة للدورات التدريبية والمؤتمرات والبحوث ولكن المشكلة تكمن في أن تلك المبالغ لا يتم توزيعها بطريقة واضحة تضمن استفادة جميع أعضاء هيئة التدريس منها و بنظام محدد، كما أن متابعة الاستفادة من تلك الدورات والمؤتمرات والبحوث مازالت ضعيفة جدا أو شبه معدومة.

إن بإمكاننا أن نعمل الكثير من أجل تطوير أنفسنا إذا صدقت النيات وتظافرت الجهود ولكن يجب أن نؤمن أولا بأنه لاخيار لنا في أن نسلك هذا الطريق أو لا نسلكه، فالعالم اليوم يتطور بسرعة مذهلة وما لم نحاول اللحاق بركب التطور فسنرى بأننا قد جنينا على أنفسنا وعلى الأجيال القادمة.

لقطات من انشطة الرابطة